



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN
EN DERECHO PROCESAL**

**Causas y soluciones de los Conflictos de Competencia
propuestos ante el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.**

**Por:
Patricia González Pedreschi**

**Trabajo de graduación presentado como requisito para optar al título de Magíster
en Derecho con Especialización en Derecho Procesal.**

**2018
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN
EN DERECHO PROCESAL**

No. Código:

Estudiante: Patricia González Pedreschi

Cédula : 2-151-673

Título que aspira: Magister en Derecho con Especialización en Derecho Procesal

**Temas de Tesis: Causas y soluciones de los Conflictos de Competencia propuestos
ante el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.**

Tutor: Larissa Rodríguez Pérez

Firma del Tutor: _____

Firma del estudiante: _____

Aprobado por:

Coordinadora del Programa

**Director de la Vicerrectoria de la
Investigación y Postgrado**

Panamá, diciembre 2018

DEDICATORIA

Quiero agradecer este trabajo de investigación a Jesucristo, mi creador y Salvador, quien me sostiene cada día y me permite renovar mis fuerzas con su amor.

Dedico esta investigación con todo mi corazón, a mis bellas hijas: Eimmy Patricia, Nathaly Naomi y Analucía. Este nuevo logro, que en un principio lo vi interminable, hoy lo culmino, gracias a ustedes. Son mis motores, mi motivación para continuar cada proyecto que inicio. Y darles siempre ejemplos de bien.

A mi amado esposo David. A mis padres Mirna y Francisco, por llenar mi vida con sus valiosos consejos. A mis hermanos Franciella, Melisa, Caridad y Francisco. Y a todos los que componen mi familia, en especial a mis sobrinos: Jeampolito, Isabella y Juan Anel, También a Felipe, quien siempre me apoya de forma incondicional. A Larissa mi estimada amiga, quien me brindó su mano cuando pensé en desistir en algún momento del proceso.

Y a la más sabia de todas: a ti Georgina Aminta, que eres el modelo más cercano que tengo de la prudencia, bondad., honestidad y fe.

Por supuesto, que es a ustedes mi amada familia que dedico esta tesis, quienes me brindan su amor en esencia y con quienes disfruto del placer de vivir. Los amo.

ÍNDICE GENERAL

Hoja de aprobación	
Dedicatoria	
Resumen	
Introducción	
CAPÍTULO I	1
1. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Antecedentes del problema.....	1
1.2. El problema.....	2
2. Justificación.....	3
3. Objetivos de la Investigación.....	4
3.1. Objetivos generales.....	4
3.2. Objetivos específicos.....	4
4. Preguntas orientadoras.....	5
CAPÍTULO II.....	5
2. Marco de Referencia.....	5
2.1. Marco de antecedentes.....	5
2.2. Marco conceptual.....	6
2.3. Marco teórico.....	10
2.3.1. Derecho Fundamental al Debido Proceso	15
2.3.1.1. El Juez natural como elemento del debido proceso.....	19
2.3.2. Jurisdicción de trabajo.....	23
2.3.2.1. Los Juzgados Seccionales de Trabajo.....	27
2.3.2.2. Las Juntas de Conciliación y Decisión.....	29
2.3.2.3. Los Tribunales Superiores de Trabajo.....	31
2.3.2.4. La Sala de Casación Laboral.....	35
2.3.3. Generalidades de la competencia.....	37
2.3.3.1 Criterios para delimitar la competencia.....	40
2.3.3.1.1. Competencia Territorial	40
2.3.3.1.2. Competencia por razón de cuantía.....	42
2.3.3.1.3. Competencia por razón de la materia.....	43
2.3.3.1.4. Competencia por calidad de las partes.....	43
2.3.3.1.5. Competencia por grado o instancia.....	44
2.3.3.1.6. Competencia por turno.....	45

2.3.3.1.7. Competencia por conexidad.....	47
2.3.3.1.8. Competencia por elección.....	49
2.3.4. Competencia específica en materia de trabajo.....	50
2.3.4.1. Sala de Casación Laboral.....	50
2.3.4.2. Tribunales Superiores de Trabajo.....	52
2.3.4.3. Juzgados Seccionales de Trabajo.....	53
2.3.4.4. Juntas de Conciliación y Decisión.....	59
2.3.4.5. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.....	61
2.3.4.6. Dirección Regional Especial de Trabajo Proyecto Minera Panamá.....	62
2.3.5. Los conflictos de competencia.....	63
2.3.5.1. Cuadros que reflejan los criterios de competencia (Años 2007-2017).....	65
a. Año 2007.....	67
b. Año 2008	71
c. Año 2009.....	73
d. Año 2010.....	75
e. Año 2011.....	77
f. Año 2012.....	79
g. Año 2013.....	81
h. Año 2014.....	81
i. Años 2015.....	82
j. Año 2016.....	82
k. Hasta octubre de 2017.....	87
2.3.6. Prevención y competencia.....	89
2.3.7. Competencia prorrogada.....	90
2.3.8. Efectos de la declaratoria de incompetencia en materia laboral.....	92
2.3.9. El Juez sin competencia en el proceso.....	94
a. Principio de Legalidad.....	95
b. Principio de convalidación.....	96
2.3.10. Jurisprudencia comentada del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.....	96
2.3.10.1. Resoluciones de Nulidad por falta de competencia.....	97
2.3.10.2. Resoluciones sobre conflictos de competencia.....	100
CAPÍTULO III	112
3. Marco Metodológico.....	112
3.1. Tipo de Investigación.....	112
3.2. Fuente de Información.....	113
3.2.1. Fuentes Primarias.....	113
3.2.2. Fuentes Secundarias.....	113

3.3. Variables independiente y dependientes.....	114
3.3.1. Variables independientes.....	114
3.3.2. Variables dependientes.....	114
3.3.3. Cuadro de operacionalización de las variables	115
Conclusiones	116
Recomendaciones.....	119
Referencias Bibliográficas.....	120
Anexos.....	123

Resumen

Este trabajo constituye un análisis sistemático sobre el concepto, características y materias que comprende los conflictos de competencia como parte del derecho procesal laboral.

Se analiza las resoluciones que dirimen los conflictos de competencia desde el año 2010 hasta el mes de octubre de 2017 y sus formas de solución, centrándose en las consideraciones y criterios del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, como ente competente para tal fin.

Los resultados nos indican que los conflictos en esta vía sientan precedentes en materia de competencia, aun existiendo normas y una organización jurisdiccional, en materia laboral. Y que en casos de vacíos legales, la jurisprudencia ha llenado los mismos, a través de los principios rectores del Derecho Laboral.

SUMMARY

This work constitutes a systematic analysis on the concept, characteristics and matters that comprise conflicts of competence as part of labor procedural law.

It analyzes the resolutions that resolve the conflicts of competence from the year 2010 to the month of October of 2017 and their forms of solution, focusing on the considerations and criteria of the Superior Labor Court of the Second Judicial District, as the competent entity for that purpose.

The results indicate that conflicts in this way feel precedent in matters of competition, even existing rules and a jurisdictional organization, in labor matters. And that in cases of legal gaps, jurisprudence has filled them, through the guiding principles of Labor Law.

INTRODUCCIÓN

Las cuestiones de competencia entre autoridades judiciales, son el reflejo de los atributos de jurisdicción y el poder de que están investidas.

El supuesto de conflicto de competencia, es que a las autoridades judiciales contendientes se les haya propuesto el conocimiento de un mismo asunto y emitan resolución en la que decidan sobre si tienen o no competencia para resolverlo, de modo que cuando ambas autoridades la sostienen, o ambas se niegan a conocerlo, es cuando propiamente surge el conflicto.

La presente investigación, esta dirigida al análisis legal, doctrinal y jurisprudencial de la competencia y su aplicación directa en el procedimiento laboral. Así como el estudio de los casos más comunes, por los cuales las autoridades jurisdiccionales en materia laboral, se niegan a conocer la competencia de un asunto, y el tratamiento por medio del cual el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, le resuelve el conflicto.

CAPÍTULO PRIMERO

1. Planteamiento Del Problema

1.1. Antecedentes Del Problema

El proceso laboral tiene como característica fundamental la autonomía de esta rama del derecho, frente a los derechos procesales de carácter común, inclusive, en relación al derecho del trabajo en sí. Esta autonomía se nutre en la existencia de principios, objetivos, tribunales propios, en definitiva que sus resoluciones no están sujetas a otras instancias, ni jurisdicciones.

La administración de justicia en materia laboral es ejercida en nuestro país, por los Juzgados Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión como tribunales de primera instancia. La segunda instancia lo constituyen los Tribunales Superiores de Trabajo, los cuales son dos a nivel nacional, uno ubicado en Panamá y el otro en Veraguas y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que actúa como Sala de Casación Laboral.

Además, las Leyes 7 de 1975 y 53 de 1975, le otorgan a las Juntas de Conciliación y Decisión y al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, (MITRADEL) facultades jurisdiccionales en materia laboral, adicional a las administrativas, pero como organización no son una dependencia del Órgano Judicial.

Al ser la jurisdicción de trabajo privativa, le compete decidir las controversias que

suscite la relación de trabajo entre empleadores y trabajadores; entre trabajadores o entre las asociaciones profesionales de empleadores y las de trabajadores, ya sea con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo, ya sea por la aplicación o interpretación de la legislación laboral.

Como la competencia es un presupuesto de validez del proceso, el propio juzgador tiene el deber de verificar en cada litigio que se le plantee, si tiene o no competencia para conocer del mismo.

Con independencia de este deber del juzgador, las partes tienen el derecho de impugnar, objetar y cuestionar la competencia del juzgador; por lo que se suele denominar cuestiones de competencia a los medios a través de los cuales las partes objetan la competencia del juzgador (incidente de nulidad por falta de competencia).

La incorrecta aplicación de las normas de competencia, es una de las causas que vicia a los procesos de nulidad y repercute en una pérdida incompensable de tiempo a las partes y al engranaje judicial.

1.2. El Problema

El concepto de competencia, no es verdaderamente una institución del derecho laboral, sino del derecho procesal laboral, lo que obliga a su estricta aplicación. Sin

embargo, el desarrollo de la actividad laboral es tan diverso y complejo que en algunas situaciones la distribución de la competencia plantea la interrogante entre dos o más juzgadores de quien es verdaderamente la competencia, para conocer de un determinado negocio.

Surgiendo la siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las causas más comunes, por las cuáles los administradores de justicia en el Segundo Distrito Judicial, plantean un conflicto de competencia? Y ante ello, ¿Cuáles son las soluciones legales o jurisprudenciales, que deciden dichos conflictos?

2. Justificación

Las normas de competencia, se encuentran distribuidas en el Código de Trabajo panameño, así como en las leyes que regulan las Juntas de Conciliación y Decisión y el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, observamos que existen conflictos de competencia entre los juzgadores, a pesar de la normativa.

Justificamos nuestra investigación en que ésta será de utilidad para revisar la legislación en materia de competencia laboral, conocer y detectar las incidencias más comunes por las cuales se originan los conflictos de competencia. Y realizar recomendaciones a los servidores de la justicia laboral, en la medida de que el no utilizar esta herramienta judicial, ante la duda de la competencia y continuar con un proceso sin la aplicación de las normas procesales, podría originar una de las causas por la cual en

segunda instancia, los Tribunales Superiores de Trabajo, decretan la nulidad de lo actuado; repercutiendo en la celeridad y eficacia que debería llevar el proceso.

3. Objetivos de la Investigación

3. 1.Objetivos Generales

Identificar las causas específicas de conflictos de competencia, que crean dificultad entre los juzgadores del segundo distrito judicial, de la jurisdicción laboral, en cuanto a la distribución de la competencia y realizar un análisis de las normas procedimentales al respecto.

3. 2. Objetivos Específicos

- Determinar las consecuencias de un conflicto de competencia entre dos o más juzgadores.
- Realizar un estudio de los proceso en conflictos de competencia en el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, en los últimos diez años.
- Establecer si existen ausencia de normas para ciertas actividades laborales, por los cuales la jurisprudencia ha tenido que llenar los vacíos para el reconocimiento o delimitación de la competencia.
- Evaluar el grado de efectividad y coherencia de las leyes procesales; así como la jurisprudencia existente en materia de competencia.

- Determinar si existe desconocimiento de las normas procesales en materia laboral, como causas por las cuales se plantean los conflictos de competencia.

4- Preguntas Orientadoras

¿Es el factor materia, la causa más común por las cuales se plantean los conflictos de competencia entre las autoridades jurisdiccionales en materia laboral, en el segundo distrito judicial.?

¿Cuáles son los motivos más comunes por los cuales los juzgadores plantean conflictos de competencia?

¿Son necesarias nuevas normas de competencia en materia laboral?

CAPÍTULO II

2. Marco de Referencia

2.1. Marco de Antecedentes

Revisada la bibliografía relacionada con el tema, no encontramos que exista una investigación anterior sobre análisis de jurisprudencia sobre los conflictos de competencia acaecidos en materia laboral, en el Segundo Distrito Judicial.

Por ello ha sido de interés realizar un estudio sobre el uso de ésta herramienta legal

(los conflictos de competencia), sus causas y soluciones más comunes, en el Segundo distrito Judicial, en los últimos diez años.

2.2. Marco Conceptual

Competencia: Facultad y deber de los tribunales de conocer y resolver determinados negocios.

Conflicto de Competencia: Controversia que se produce entre Juzgados y Tribunales de distinto orden jurisdiccional, integrados en el poder judicial, por considerarse competentes o incompetentes, para el conocimiento de un determinado asunto y que se resuelve por un Tribunal Superior.

Debido Proceso: Es definido por el Doctor Arturo Hoyos como:

Una institución instrumental en virtud de la cual debe asegurarse a las partes de todo proceso-legalmente establecido y que se desarrolle sin dilaciones injustificadas-oportunidad razonable de ser oídas por un tribunal competente, predeterminado por la ley, independiente e imparcial, de pronunciarse respecto a de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria, de aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y de contradecir las aportadas por la contraparte, de hacer uso de los medios de impugnación consagrados por ley contra resoluciones judiciales motivadas y conformes a derecho, de tal manera que las personas puedan defender efectivamente sus derechos. (Hoyos, A. 1995:54)

Derecho procesal laboral: Rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos.

En este sentido, el estudio del derecho procesal del trabajo comprende, entre otros, el análisis concerniente a la justificación o la razón de ser de este proceso; el porqué de una jurisdicción o proceso laboral con actuaciones procedimentales distintas o de formas especiales, en todo caso, el porqué de un procedimiento judicial distinto al proceso civil. Este asunto ha sido y sigue siendo centro de reflexiones y disertaciones en la doctrina.

Diligencia.: Tramitación, cumplimiento o ejecución de todo acto judicial.

Jurisdicción: Conjunto de atribuciones que corresponden en una materia y en cierta esfera territorial

Juez: El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo de un pleito o causa.

Laboral: Rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato o relación del trabajo.

Litigio : Pleito. Juicio ante juez o tribunal.

Negocio: Todo acto o actividad que presenta algún interés, utilidad o importancia para el derecho y es regulado por sus normas.

Notificación: Acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial.

Nulidad: Declaración hecha por un juez o tribunal, ante la ineficacia de un acto jurídico.

En el Diccionario Manual Jurídico, se describe la nulidad como:

Ineficacia de un acto jurídico, proveniente de la ausencia de una de las condiciones de fondo o de forma requeridas para su validez. Así también se expresa diciendo que es el vicio de que adolece un acto jurídico, de tal gravedad que implica su nulidad y aun su inexistencia. La nulidad absoluta se distingue de la nulidad relativa por el mayor rigor de la sanción legal de invalidez, calidad que a su turno depende de que el acto afectado entre o no en conflicto con el orden público o las buenas costumbres" (Abeledo-Perrot, 1989: 535).

Principios generales del Derecho del Trabajo: Rodríguez, Plá, define este concepto de la siguiente forma:

Son las directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos previstos. (Rodríguez, P. 1978:. 9)

En términos generales son principios aquellas normas orientadoras básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada. Visto de esta manera los principios necesariamente deben estar vinculados a un fin.

Principios Procesales laborales: Rafael Ortiz señala en su texto Teoría General del Proceso que los principios procesales laborales son aquellas reglas de valoración que se deducen del ordenamiento jurídico adjetivo laboral y que sirven de fundamento para la interpretación y aplicación de las normas procesales en atención a un criterio axiológico primario como lo es la realización de la justicia.(Ortiz, R. 2004:125)

Proceso: Litigio, sometido a conocimiento y resolución de un tribunal.

Pronunciamiento: Cada una de las declaraciones, resoluciones, mandamiento, decisiones o condenas de un juez o tribunal.

Recusación: Acto por el cual se excepciona o rechaza a un juez para que entienda o conozca de la causa.

Resolución: Sentencia, auto o providencia emitida por una autoridad gubernativa o judicial.

Saneamiento: Facultad de los jueces de reparar un posible daño de manera que se reasuma el curso normal del proceso.

Segunda instancia: Procedimiento que se sigue, ante un tribunal superior, con objeto de que revise las resoluciones dictadas por otro inferior en la jurisdicción.

2.3. Marco Teórico

El Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Esta rama del Derecho está sólidamente estructurado como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, y presenta características que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica.

Las características propias del derecho del trabajo las enunciaremos del modo siguiente:

a. Es una rama del derecho positivo, que surge para dar soluciones a la cuestión social. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

b. .Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores),

c. Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

d. Además de las fuentes formales, también tiene fuentes especiales, que lo distinguen de otras disciplinas, como los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, reglamentos internos de trabajo y el laudo arbitral.

e. Consagra la moderna concepción que dignifica el trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales.

f. Las leyes del trabajo son de orden público. Parar precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una doble autonomía: científica y jurídica.

a. Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de un sistema que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b. Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.; al contar con una especialización legislativa, al estar las relaciones individuales o colectivas de trabajo reguladas por normas exclusivas, con esta finalidad.

Además, cuenta con una jurisdicción especial, a través de Tribunales laborales específicos, que provoquen certeza jurídica a los derechos subjetivos, que conozcan.

Ahora bien, el Derecho del trabajo, requiere del derecho procesal del trabajo, porque comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo.

En los términos técnicos del Derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho Procesal del Trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción,

la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de independencia con el Derecho procesal común, porque que no requiere acudir a otras fuentes fuera del ordenamiento laboral, sino que ante vacíos o lagunas legales, se suple de los principios generales del derecho del trabajo, o las normas laborales que regulen casos análogos. Así lo establecen los artículos 5 y 534 del Código de Trabajo.

Siendo el derecho procesal del trabajo la rama jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominadas proceso laboral. En este orden de ideas es adecuado establecer el contenido de la competencia al derecho procesal del trabajo, como ámbito dentro del cual el juzgador desempeña las atribuciones que le otorga la jurisdicción.

En este orden de ideas es adecuado establecer el contenido de la competencia al derecho procesal del trabajo, como ámbito dentro del cual el juzgador desempeña las atribuciones que le otorga la jurisdicción.

Mario López Larrave, define al derecho procesal del trabajo de la siguiente forma: Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso” (López, M. 1984:40)

Los órganos jurisdiccionales tienen una aptitud legalmente delimitada para conocer de los procesos; esta capacidad está marcada, por la naturaleza de la reclamación por la cuantía económica de la pretensión, o por la calidad de las partes. Cuando se han aclarado estos extremos, se puede ya saber qué clase de órgano jurisdiccional es apto o, como también se dice, es competente; pero todavía no se ha determinado qué tribunal en concreto, dentro de la clase ya establecida, es el que debe conocer del litigio.

La determinación, pues, es la facultad de un tribunal concreto para tratar de un litigio con preferencia a todos los demás tribunales, constituye la idea básica de la competencia. Esta sirve también para designar el conjunto de reglas legales que atribuyen las pretensiones procesales a un tribunal determinado con exclusión de todos los demás tribunales laborales sean o no del mismo rango o clase.

“La trascendencia de la competencia radica en que sólo es válido el proceso si el tribunal que lo conoce es competente. Por ello se ha dicho que “la competencia es la medida de la jurisdicción”.(Guasp, J.1968:127)

2.3.1. Derecho Fundamental al Debido Proceso

La Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra el derecho a un debido proceso, y lo instituye de esta forma en el artículo 8:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter...

En igual sentido el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y ratificado por Panamá. por la Asamblea Nacional mediante Ley No.14 de 28-10-1976 de conformidad con el artículo 14, prevé:

Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia” y agrega:

Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. (Gaceta Oficial: 18373 Publicada el 08-07-1977)

El principio de igualdad se mantiene en este pacto, por encima de cualquier otro, al poner de presente que todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia, pero también destaca el carácter garantista en manos de tribunales competentes para que el proceso no se vulnere y del mismo modo que anteriores convenios citados se pone de presente la imparcialidad y la preexistencia de la ley.

También se encuentra explícitamente referido en la Constitución Política de Panamá, desde la era republicana. Incluyendo desde el nacimiento de la Constitución la

necesidad de un tribunal competente, como un derecho fundamental.

En el artículo 22 de la Constitución Política de 1904 se señalaba: “*nadie podrá ser juzgado ni sentenciado sino por los jueces o tribunales competentes*, en virtud de las leyes anteriores al delito cometido y en la forma que estas establezcan”.

La Carta Magna ha tenido reformas en los años 1941, 1946, 1972, 1983 y 2004, manteniéndose la garantía del debido proceso, como eje fundamental de la eficacia de los procesos judiciales y administrativos.

El artículo 32 de la Constitución Política vigente señala: “*Nadie será juzgado, sino por autoridad competente y conforme a los trámites legales y no más de una vez por la misma causa penal, administrativa, policiva o disciplinaria*”

El jurista panameño Arturo Hoyos, definió al debido como un derecho fundamental y a la vez como garantía inherente al ser humano, cumpliendo de esta forma una dualidad de funciones:

Aquí nos ocupamos de una institución que está incluida dentro de un genero amplio integrado por las garantías constitucionales del proceso. Como este derecho fundamental cumple ante una función garantista de los otros derechos fundamentales creemos adecuada su designación como garantía. Estamos en presencia de un verdadero derecho fundamental, de carácter instrumental que comparte características de los derechos de libertad porque crea una esfera para

los titulares libre de ciertas injerencias por parte del Estado y de los derechos de prestación porque obliga al Estado a asegurar ciertas condiciones en todo proceso. Es, pues, un derecho fundamental en que se palpa la superación de la concepción clásica de los derechos fundamentales como un campo de libertad ante el Estado para resaltar el aspecto positivo que vincula a la organización estatal a un deber positivo de brindar una prestación a los ciudadanos." (Hoyos, 1996:131-132)

Jurisprudencialmente se ha desarrollado los elementos que integran al debido proceso, protegiendo esta garantía la tutela de otros derechos. Así lo observamos en Sentencia que resuelve Apelación de Acción de Amparo de Garantías constitucionales, propuesta por la Licenciada Iris Arlenis Rodríguez De García en nombre y representación judicial de Roger Rojas Saldaña, contra la Providencia no. 83 de 24 de mayo de 2010, dictada por la Directora Regional de Trabajo de la provincia de Chiriquí,

“Como derecho fundamental el debido proceso es considerado como límite a la actividad del Estado al contemplar un conjunto de requisitos que deben respetarse en las instancias procesales. El debido proceso, además de considerarse como un derecho fundamental se constituye en garantía, ya que figura como mecanismo de protección al tutelar otros derechos como el de: juez natural, legalidad, publicidad, celeridad, defensa, presunción de inocencia, doble instancia, entre otros.” Sentencia de 16 de noviembre de 2010. Magistrado Ponente

Y en cuanto a los elementos que integran el debido proceso, tanto la doctrina como la jurisprudencia han coincidido que uno de los elementos: es el juez natural o juez competente.

Efectivamente, el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista se nutre de diversos derechos entre los que se encuentra: el derecho a ser juzgado por un juez natural, el derecho de defensa, el principio de legalidad, el derecho a pruebas, el derecho a una sentencia justa, el principio de la doble instancia y la cosa juzgada, entre otros. (Sentencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia de 11 de marzo de 2011. Magistrado Ponente Harley Mitchel)

Es decir, que la jurisprudencia es persistente en este sentido, no deja posibilidades de eludir en lo que respecta a garantizar el debido proceso, y en lo más mínimo se detiene su observancia, porque lo más mínimo, lo vulnera. Si el debido proceso se muestra como principio de legalidad es de notar que la misma sentencia cuenta al juez natural o juez competente como un derecho que preserva esa garantía.

2.3.1.1. El Juez natural como elemento del debido proceso

Como hemos visto, los convenios internacionales, la Constitución Política y la jurisprudencia nacional, se esmeran en garantizar procesos imparciales, justos con jueces y tribunales competentes.

El Juez natural o competente es uno de los elementos que integran el debido proceso, y no sobra precisar, entonces, que en el quebrantamiento o vulneración de uno de los elementos integradores, siempre resultaría sacrificado en una o en otra forma el derecho al debido proceso, derechos que deben operar en cualquier clase de procesos judicial o administrativo. Recordando además, que en todas las jurisdicciones se deben ceñir con las

formas propias de cada proceso, ajustados a los postulares dogmáticos de la Constitución Política.

Así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en materia de amparo:

Esta consideración obedece a que la orden de hacer censurada ha sido expedida en desmedro evidente de los derechos fundamentales de la actora, en específico, del debido proceso legal en lo que concierne a la garantía del Juez natural competente.

Ha de tomarse como premisa que no cualquier irregularidad en la sustanciación del proceso es capaz de generar una infracción al previo proceso legal; sino aquellas que sean consustanciales al derecho de defensa o, en otras palabras, que impidan o dificulten injustificadamente a la parte o interesado articular una adecuada defensa de sus derechos e intereses legítimos, según la Ley.

El derecho fundamental, tal y como está consagrado por el artículo 32 de la Constitución, ordena que todo tipo de proceso (judicial o administrativo) se desarrolle ante la autoridad competente (Juez natural); "conforme a los trámites legales"; y que ese juzgamiento (entre las mismas partes, por los mismos hechos y objeto) no se produzca más de una vez por la misma causa penal, administrativa, policiva o disciplinaria (interdicción del non bis in ídem, como garantía de estabilidad y seguridad jurídica). (Sentencia de 7 de marzo de 2007, dicta en Acción De Amparo De Garantías Constitucionales, Presentada Por El Licenciado Gustavo Adolfo Russo R., en representación de Clementina Sánchez García, contra la Sentencia No. 2 de 22 de marzo de 2006, proferida por la Junta de Conciliación y Decisión No. 10. Ponente: Aníbal Salas Céspedes)

En la sentencia citada, se declara la afectación al debido proceso, ante la inobservancia del Juez natural (Junta de Conciliación y Decisión), por no conocer del reclamo de diferencia salarial, de una trabajadora doméstica. Por ello el Pleno ordena a la Junta de Conciliación y Decisión No.10, conocer del reclamo de diferencia salarial adeudada. Argumentando que la Ley 7 de 1975 le atribuye competencia privativa sobre

las demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.

El Dr. Jorge Fábrega (q.e.p.d) en su obra Instituciones de Derecho Procesal Civil, cita al Dr. Arturo Hoyos quien nos señala que la jurisprudencia nacional ha elaborado el principio de los elementos del "debido proceso" con base en el artículo 32 de la Constitución, que comprende:

- "1. Derecho a la jurisdicción, que consiste en el derecho a la tutela.
2. *Derecho al Juez natural.*
3. Derecho a ser oído.
4. *Tribunal competente*, predeterminado en la Ley.
5. Derecho a aportar pruebas lícitas, relacionadas con el objeto del proceso, y de contradecir las aportadas por la otra parte o por el Juez.
6. Facultad de hacer uso de los medios de impugnación previstos en la Ley contra resoluciones motivadas.
7. Respeto a la cosa juzgada." (Fábrega, 2008: 24)

Si bien hemos citado Sentencias de la Corte Suprema de Justicia, que refieren al Tribunal competencia como un elemento de la garantía del debido proceso, también es cierto que la designación de ese tribunal competente, no es un problema que debe resolverse a través de la vía de amparo de garantías constitucionales, a menos que se haya incumplido la normas de competencia, y conoce de un proceso un tribunal no competente para ello.

A manera de ilustración revisando los fallos en materia de amparo, el Pleno de la Corte en sentencia de 10 de mayo de 1996 dijo:

Según lo expresa el recurrente, y se puede verificar a fojas 1-2, la orden de no hacer se encuentra contenida en la resolución de 14 de marzo de 1996 proferida por el Director General de Trabajo "mediante la cual Declina el conocimiento del Proceso de Reintegro incoado por mi representada a favor de los Juzgados Seccionales de Trabajo ...". De modo que el amparista pretende que de concederse esta acción "dicha orden sea revocada y se declare que los Procesos de Reintegro ... son de competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

En este caso se plantea un problema de tipo legal y no constitucional, que consiste en fijar la competencia del juzgador que debe conocer el caso laboral correspondiente. Esta situación debe resolverse de conformidad con las normas legales que regulan la materia y por las autoridades o jueces que las mismas señalen.

La situación que se desprende en este caso, no entraña ningún perjuicio al recurrente en amparo, en su condición de parte dentro del proceso de reintegro, porque el proceso que instauró se ventiló ante el juzgador competente, cuya designación es un problema legal y no constitucional, y no compete a la Corte como tribunal de amparo dilucidarlo. Sobre el particular el artículo 634 del Código de Trabajo preceptúa que en casos como el presente, el tribunal designado deberá avocar el conocimiento del proceso, si estuviese conforme con lo resuelto, de lo contrario remitirá el expediente al superior para que dirima el conflicto de

competencia.

En el ejercicio de la jurisdicción no constitucional, los jueces, magistrados y autoridades en general aplicaran las numerosas disposiciones sobre como fijar la competencia, que el sistema jurídico contiene. Y sólo en casos en que la cuestión trascienda al rango de lo constitucional, deberá admitirse el recurso de amparo.
(Magistrado Ponente: Eligio Salas)

2.3.2. Jurisdicción del trabajo

La palabra Jurisdicción proviene del latín “jurisdictio” compuesta por los vocablos juris, que significa derecho y “dicere” que significa dar, por su parte la palabra competencia proviene del latín “competere” que significa atribuir, incumbir, corresponder. Ampliamente han definido el concepto de jurisdicción, diferentes autores nacionales e internacionales.

El doctor Parra Quijano, sobre la jurisdicción señaló:

“... significa en sentido dinámico, aplicar el diseño abstracto elaborado por el legislador al caso concreto. La jurisdicción es la soberanía del estado aplicada a la administración de justicia.” Y mas adelante este mismo autor señala “ la Jurisdicción es única, solo que al funcionario se le especializa con el criterio indicado y en sentido relativo se puede decir que un juez carece de jurisdicción o que el asunto pertenece a otra jurisdicción” (Parra Quijano, J. 1992:19.)

Para Guillermo Cabanellas, jurisdicción es el “poder para gobernar y aplicar las

leyes” (Cabanellas, G. 1,993:177)

Es decir que la jurisdicción se cumple por un adecuado proceso, el proceso es una relación jurídica, un método de debate entre las partes, quienes por igual ejercitan sus medios de defensa, para asegurar una justa decisión de los jueces, hasta llegar a la cosa juzgada que quiere decir que la sentencia se torna irreversible, asegurando el derecho de las partes.

La jurisdicción de trabajo en Panamá, nace con la Constitución de 1946 y el Código de Trabajo de 1947. Con anterioridad, las controversias laborales era de conocimiento de los tribunales civiles, y lo administrativo era de conocimiento del Ministerio de Gobierno y Justicia, de acuerdo al Decreto Ley N° 38 de 1941.

Ésta es la encargada de conocer y resolver los conflictos entre las empresas y la mano de obra que brinda el servicio, es decir entre los empleadores y trabajadores.

La Constitución Política, dedica un capítulo entero al derecho del trabajo. Algunas normas son derecho general y otras resuelven cuestiones específicas del derecho de los trabajadores. Instituye la jurisdicción especial de trabajo en el artículo número 77 que a la letra dice:

“Artículo 77: Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la Ley.”

Los conflictos de trabajo surgen directamente de una relación de trabajo y pueden

estar motivado por la interpretación particular de las normas laborales, o por el mal manejo de la prestación del servicio o el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes involucradas, a saber, empleador o trabajador, en razón de la contratación individual o colectiva.

Al surgir estos conflictos o controversias, le corresponde su solución a la Jurisdicción del Trabajo señalada por el artículo 77 transcrito. Asimismo, todas las acciones derivadas del contrato de trabajo son de competencia privativa de los tribunales de trabajo, según se establece en la Ley 59 de 5 de diciembre de 2001.

La mencionada Ley 59, que adiciona el Título XVII al libro Primero del Código Judicial, se refiere a la Jurisdicción Laboral y establece en su artículo 440 A, destacando porque y para que se establece la jurisdicción especial de Trabajo.

“Artículo 440A: La jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite, directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo, entre los empleadores y trabajadores, entre las organizaciones sociales de empleadores y las organizaciones sociales de trabajadores, así como los conflictos que se presente en las organizaciones sociales de trabajadores, ya sea con motivo de la interpretación de la aplicación de las legislación de trabajo.”

El mismo cuerpo legal detalla la competencia de las acciones derivadas del contrato de trabajo, como facultad privativa de los tribunales de trabajo; reconociendo la competencia especial de las autoridades administrativas.

Se distribuye la competencia laboral entre los siguientes tribunales:

- a. La Sala de Casación Laboral;
- b. Los Tribunales Superiores de Trabajo,
- c. Los Juzgados Seccionales de Trabajo,
- d. Las Juntas de Conciliación y Decisión,
- e. Dirección General de Trabajo
- f. Direcciones Regionales de Trabajo

Es importante dejar claro que las dos últimas entidades administrativas señaladas, ejercen por autoridad de la ley, funciones jurisdiccionales, pero no son parte de la jurisdicción especial de trabajo.

También tienen competencia en materia laboral, los Juzgados Laborales Marítimos, creados con el Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998, que regula las relaciones de trabajo marítima, Lamentablemente estos juzgados fueron creados hace más de quince años y a la fecha no esta funcionando. Por lo que el trámite de los reclamos por las controversias que originen a razón de trabajos que se realicen en el mar o vías navegables, se tramitan en los Juzgados Seccionales de Trabajo.

2.3.2.1 Los Juzgados Seccionales de Trabajo

Se ha dividido el país en Secciones, para las cuales por ordenamiento legal, se han asignado Juzgados de Trabajo para atender las necesidades relacionadas con las funciones

jurisdiccionales, así:

a. Primera Sección, cuya jurisdicción comprende a la provincia de Panamá, con cinco Juzgados Seccionales de Trabajo. De los cuales cuatro tienen sede en la ciudad de Panamá, con jurisdicción en los distritos de Panamá, San Miguelito, Balboa, Taboga, Chepo y Chimán; y el quinto Juzgado deberá tener Sede en la provincia de la Chorrera, sin embargo hasta el momento no se ha implementado. El Juzgado de Trabajo de la Chorrera, tendrá jurisdicción, en los distritos de Arraiján, La Chorrera, Capira, Chame y San Carlos.

b. Segunda Sección, jurisdicción que comprende la provincia de Colón y la Comarca de Guna Yala, con dos Juzgados Seccionales de Trabajo, ambos con sede en Colón, de los cuales se encuentra uno sin implementar.

c. Tercera Sección, comprende la provincia de Chiriquí, con tres Juzgados Seccionales de Trabajo. El primero y el segundo, con sede en la ciudad de David, con jurisdicción en los distritos de David, Dolega, Boquete, remedios, Gualaca, San Felix, San Lorenzo, Tolé, Bugaba y Boquerón; y el tercero ubicado en el distrito de Puerto Armuelles, con jurisdicción en los distritos de Barú, Renacimiento y Alanje.

d. Cuarta Sección, que mantiene jurisdicción para la provincia de Coclé, con dos Juzgados Seccionales de Trabajo, de los cuales sólo se encuentra operando el Juzgado Seccional con Sede en Aguadulce.

De acuerdo a la Ley 59 de 2001, el Juzgado Primero Seccional de Trabajo con sede en Aguadulce, tiene competencia para conocer de los procesos laborales en la jurisdicción de Aguadulce y Natá, y el Juzgado Segundo con sede en Penonomé conocerá de los procesos laborales acaecidos en Penonomé, Antón, La Pintada y Olá.

e. Quinta Sección, cuya jurisdicción comprende la Provincia de Bocas del Toro, con un Juzgado Seccional de Trabajo ubicado en el distrito de Changuinola.

f. Sexta Sección, cuya jurisdicción comprende la Provincia de Herrera su sede se encuentra en el distrito de Chitré-

g. Séptima Sección, cuya jurisdicción comprende la Provincia de Veraguas, con un Juzgado Seccional de Trabajo, con presencia física en el distrito de Santiago.

h. Octava Sección, cuya jurisdicción comprende la Provincia de Los Santos, cuya sede será en Las Tablas. Este Juzgado actualmente no se encuentra funcionando.

i. Novena Sección, con mando y jurisdicción en la provincia de Darién.

2.3.2.2 Las Juntas de Conciliación y Decisión

La Ley 7 de 25 de febrero de 1975, crea las Juntas de Conciliación y Decisión, como tribunales de jurisdicción especializada, adscritos al Ministerio de Trabajo, pero subordinadas jerárquicamente a los Tribunales Superiores de Trabajo del Órgano Judicial, en cuanto a los asuntos jurisdiccionales, como las apelaciones, recursos de hechos y los

conflictos de competencia.

El surgimiento de las Juntas de Conciliación y Decisión dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo “obedeció a la necesidad de imprimir una mayor celeridad a los procesos laborales, y a integrar en un solo organismo dedicado a impartir justicia a los grupos sociales protagonistas de las relaciones de trabajo”. (Hoyos, A. Romero, V. 1976:7.)

Las Juntas de Conciliación y Decisión nacen en el marco de un proceso de dialogo del gobierno con el movimiento sindical a raíz de la crisis política y económica de ese momento.

Las Juntas de Conciliación y Decisión estarán constituidas de la siguiente manera:

- a. Un representante de los Trabajadores;
- b. Un representante de los Empleadores,
- c. Un representante Gubernamental, quien la presidirá.

Actualmente existen 19 Juntas de Conciliación, que se distribuyen a lo largo del territorio nacional. La cantidad de Juntas, es determinada por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de decretos. Su distribución geográfica actual es la siguiente:

- a. En Panamá funcionan 11 Juntas: las número 1, 2, 3, 5, 6, 7, 13, 14, 15, 16 y 17, ubicadas en la Ciudad de Panamá.
- b. Distrito de La Chorrera funciona una Junta: la número 4, ubicada en la Ciudad

de La Chorrera.

c. Para las Provincias de Colón, Darién y la Comarca de Guna Yala, funciona una Junta: la Junta número 9, ubicada en la Ciudad de Colón.

d. Para Las Provincias de Herrera y Los Santos funciona una Junta: la número 12, ubicada en la Ciudad de Chitré.

e. En la provincia de Coclé opera la Junta No.8, ubicada en la Ciudad de Aguadulce.

f. En Chiriquí funcionan dos Juntas: la número 10 y 11, ubicadas en la Ciudad de David.

g. En Veraguas funciona la Junta No.19, ubicada en la Ciudad de Santiago.

h. Bocas del Toro cuenta con la Junta No.18, ubicada en la Ciudad de Changuinola.

La Ley 59 de 2001, establece los mismos requisitos de Juez de circuito para los Jueces Seccionales de Trabajo; esto es ser panameño, haber cumplido treinta años de edad, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, tener diploma de Derecho debidamente inscrito en el Ministerio de Educación y poseer certificado de idoneidad expedido por la Corte Suprema de Justicia, haber ejercido la profesión de abogado durante tres años por lo menos, o haber desempeñado por igual lapso un cargo público para el cual la ley exige tener diploma de derecho y certificado de idoneidad para el ejercicio de la profesión de abogado. Aunada la nueva exigencia que contempla la Ley 59 de que el candidato a Juez debe tener estudios y experiencia en derecho laboral.

2.3.2.3. Tribunales Superiores de Trabajo

Los Tribunales Superiores de Trabajo, fueron creados mediante Ley número 67 de 1947, el cual en sus inicios tenía sede en la Ciudad de Panamá, con jurisdicción en todo el territorio nacional y con funciones de segunda instancia de las resoluciones dictadas por los Jueces Seccionales de Trabajo.

El Código de Trabajo de 1947 consagró un sistema de nombramientos de los Magistrados del Tribunal Superior de Trabajo fundado sobre el modelo tripartita propiciado por la Organización Internacional del Trabajo y según el cual el Órgano Ejecutivo realizaba dichos nombramientos, en el caso de dos Magistrados según ternas propuestas por las organizaciones de trabajadores y empleadores. Sistema, que fue mantenido por el Código de Trabajo de 1971, estando la Jurisdicción Especial de Trabajo administrativa y presupuestaria, dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, cuya Ley Orgánica había sido adoptada por el Decreto de Gabinete N° 249 de 1970 que, además, preveía que el jefe de esa cartera tenía la potestad de proponer al Tribunal Superior de Trabajo las ternas para nombrar a los Jueces Seccionales de Trabajo.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, con sentencia de 25 de mayo de 1990 declaró inconstitucionales el artículo 349 de la Ley 67 de 1947 y el artículo 9 acápite (k) del Decreto de Gabinete 249 de 1970. Mediante esta sentencia la Jurisdicción Especial de Trabajo adquirió su independencia e ingresó plenamente en el Órgano Judicial, por lo que

los nombramientos de Magistrados y Jueces se hacen mediante concursos públicos de méritos, de acuerdo a las normas de Carrera Judicial, cuyo nombramiento esta acargo del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

En Panamá, existen dos Tribunales Superiores de Trabajo; uno en el Primer Distrito Judicial con sede en la ciudad capital, cuya jurisdicción comprende las provincias de Panamá, Colón y Darién, así como la comarca Kuna Yala.

Y el otro es el de Segundo Distrito Judicial, con sede en la ciudad de Santiago, provincia de Veraguas, con jurisdicción abarca las provincias de Bocas del Toro, Chiriquí, Veraguas., Coclé, Los Santos y Herrera.

Los Tribunales Superiores de Trabajo, son tribunales colegiados conformados de manera legal, por cuatro magistrados. Sin embargo, actualmente el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, esta conformado por tres magistrados, debido a que por disposición de Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en octubre del 2,000, el cuarto magistrado fue trasladado a el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial.

Para ser Magistrado de los Tribunales Superiores de Trabajo, se requieren los mismos requisitos que se exigen para ser Magistrado de Tribunal Superior Distrito Judicial, esto es ser panameño, haber cumplido treinta años de edad, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, tener diploma de Derecho debidamente inscrito en el Ministerio de Educación y poseer certificado de idoneidad expedido por la Corte Suprema

de Justicia, haber ejercido la profesión de abogado durante cinco años por lo menos, o haber desempeñado por igual lapso los cargos de Juez de Circuito, Fiscal de Circuito o de Fiscal del Tribunal Superior, Secretario General de la Corte Suprema de Justicia o de alguna de sus Salas, de la Procuraduría General o de la Administración, de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, del Tribunal Superior de Trabajo, o haber enseñado Derecho en la Universidad de Panamá, por igual lapso, o en cualquier otra universidad reconocida por el Estado. También se consideran idóneos para el cargo de Magistrados de Tribunales Superiores aquellos abogados idóneos, que hayan servido como Magistrados de la Corte Suprema de Justicia o de los Tribunales Superiores de Justicia, o de Fiscal de Distrito Judicial, o de Juez de Circuito o Fiscal de Circuito durante cuatro años, siempre que reúna los otros requisitos. Adicionando la Ley 59 de 2001, que los aspirantes a Magistrados deben tener estudios y experiencia en Derecho Laboral.

El Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, se fundó el 15 de abril de 1996, integrado actualmente por los magistrados fundadores: Margarita Centella en la Sala A, Gisela López de López en la Sala B y Rafael Murgas Torrazza en la Sala A., y el personal de Secretaria compuesto por una Secretaria Judicial, dos oficiales mayores, una estenógrafa, dos escribientes, un notificador, un portero y un asecador.

Para la adjudicación y tramitación de los expedientes que ingresen a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, cuentan con un reglamento interno expedido el 18 de abril de 1996, que ha sido modificado para el mejoramiento del sistema de justicia, en los años 1997, 1998, 1999, 2008 y 2013.

El reglamento de reparto expedientes del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, cuenta con seis capítulos, de los cuales el capítulo dos, se refiere específicamente a la adjudicación de expedientes, determinando el registro de los repartos, que se organizan de acuerdo a la clase de proceso y materia.

Distinguiéndose los procesos de conocimiento del Tribunal Superior, en: Procesos Comunes Procesos Abreviados (autorización de despido, impugnación a la orden de reintegro y los proceso que ley señale este trámite de abreviado), Proceso de Nulidad, Incidentes y excepciones dentro del proceso común, abreviado y de nulidad, Procesos No Contenciosos (Sucesión Laboral), Proceso Ejecutivo (Auto que rechaza demanda ejecutiva y las Excepciones), Juzgamiento de Faltas, Ilegalidad de Huelga, Imputabilidad de Huelga, Ejecución de sentencias (auto que ordena o rechaza ejecución, tercería excluyente y coadyuvante, Incidente de rescisión de depósito, levantamiento de embargo), Secuestro y otras medidas cautelares (Autos que ordena o rechaza secuestro, Incidentes de rescisión de depósito, levantamiento de secuestro), Consultas, Reintegros (Auto que rechaza la orden de reintegro), Conflicto de competencia, Recusaciones, Quejas y faltas a la ética judicial, Recurso de Hecho.

2.3.2.4. La Sala de Casación Laboral

Con la Ley 67 de 1947, se creó la *Corte de Casación Laboral*, la cual no se implementó en ese momento. Con la 59 de 2001, se corrigió el término Corte de Casación Laboral, por Sala de Casación Laboral, la que ha la fecha no se ha implementado. Razón

por la cual, la Ley 59 dispuso que le corresponde a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, conocer de los procesos laborales que se recurra en casación. Situación que impide la totalidad de la jurisdicción especializada de trabajo,, al ser la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo.

El Dr. Oscar Vargas Velarde, señaló en el ensayo: Jurisdicción Especial de Trabajo, que aun persiste un déficit nacional que ha impedido completar la jurisdicción laboral:

La Sala Tercera, especializada en el Derecho Administrativo y encargada de resolver los asuntos concernientes a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, prosigue con sus extrañas tareas de atender el recurso de casación laboral. La ley 59 no se atrevió a abordar el problema decisivo con valentía,es decir, no puso en funcionamiento la Sala Laboral, lo que hubiera implicado la dotación del presupuesto correspondiente, retrasando otras vez más, las aspiraciones de los trabajadores y de sus organizaciones. (Vargas, V. 2002:351)

El Código de Trabajo señala que la Corte de Casación Laboral tiene jurisdicción en todo el territorio nacional, conocimiento que aun conoce la Sala Tercera de Sala de lo Contencioso Administrativo, en detrimento de la especialidad de la jurisdicción de trabajo.

2.3.3. Generalidades de la competencia

La jurisdicción es la facultad Estado para administrar justicia, como actividad propia de su esencia. De conformidad con este lineamiento, la competencia sería el ámbito dentro del cual el juzgador desempeña las funciones y atribuciones de la jurisdicción. Y

esa potestad jurisdiccional esta distribuida entre la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales, los Juzgados y aquellos entes con facultades jurisdiccionales, en el caso del Derecho del Trabajo, recae sobre las Juntas de Conciliación y Decisión y el Ministerio de Trabajo.

Ugo Rocco, define la función jurisdiccional como:

Actividad con que el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, interviniendo por requerimiento de los particulares, sujetos de intereses, jurídicamente protegidos, se sustituye a ellos, en la actuación de la norma que tutela aquellos intereses, declarando en lugar de ellos si existe, y cual es la tutela que una norma concede a un determinado interés, imponiendo al obligando, en lugar del derecho-habiente la observancia de la norma, y realizando mediante el uso su fuerza coactiva, en vez del derecho habiente , directamente aquellos intereses cuya tutela legalmente se ha declarado cierta. (Rocco, U. 1969 :53)

Para Jaime Guasp, competencia es “la atribución de un determinado órgano jurisdiccional de ciertas pretensiones con preferencia a los demás órganos de jurisdicción.”

(Guasp, J. 1968: 68)

Para Carlos Arellano García, competencia es visto desde su significado gramatical como:

La aptitud legal que tiene un Órgano del Estado para ejercitar derechos y cumplir obligaciones. Respecto al órgano jurisdiccional, en el proceso, la competencia aludirá a la aptitud legal que tiene un órgano del Estado para ejercitar derechos y a

la aptitud legal que tiene un Órgano del Estado para ejercitar derechos y cumplir obligaciones referidos al desempeño de la función jurisdiccional ante el caso concreto controvertido en el que ha tomado injerencia. (García, C. 2006:352)

Todas las definiciones coinciden en que la competencia es una atribución, facultad o aptitud legal de algún órgano jurisdiccional, para conocer de un determinado negocio.

La determinación de la competencia judicial en materia del derecho procesal del trabajo, viene determinada de forma general, en función de los tres criterios de competencia judicial previstos en las leyes procesales (objetiva, territorial y funcional)

Competencia objetiva: Determina que el órgano jurisdiccional ante el que se presentó el proceso (Juzgado, Junta, Direcciones del Ministerio de Trabajo) conozca de dicho asunto teniendo en cuenta la cuantía, materia, calidad de las partes sobre la que versa el proceso. Para ello hay que atender a las previsiones de las Leyes No.7 de 1975 de las Juntas de Conciliación, Ley 53 de 1975 del Ministerio de Trabajo, Ley 8 de 26 de febrero de 1998 (sobre trabajo en el mar y en las vías navegables) y las concretas disposiciones del Código de Trabajo.

Competencia territorial: Es el segundo factor determinante de la competencia judicial. Una vez delimitado entre los diversos órganos judiciales de un mismo grado la competencia, la atribución del conocimiento de un asunto a uno en concreto, se llevará a cabo teniendo en cuenta la determinación territorial.

Existiendo dos o más tribunales competentes territorialmente, la designación de uno para conocer del proceso, se llevará a cabo mediante las correspondientes normas de reparto. Es el caso de los Juzgado de la ciudad de Panamá, y David en la provincia de Chiriquí.

La regla general es que un Juzgado será incompetente territorialmente si no tiene atribuida dicha competencia en función de los territorios fijados en las leyes procesales; sin embargo en Panamá, con la creación de la Ley 59 de 2001, se excluyó el tema de la competencia por territorio que comprendía la Ley 67 de 1947. Por lo que la doctrina, en función de los principios del derecho del trabajo ha llenado esta carencia legal y se ha establecido que será Juez competente por razón de territorio, a elección del demandante: el domicilio del demandado o en el lugar de ejecución del contrato.

Competencia funcional: El último criterio que delimita la competencia de un tribunal de trabajo. En virtud del mismo se concreta el tribunal judicial de trabajo, que va a conocer de los incidentes, recursos y de la ejecución de la sentencia. De nuevo son las normas procesales las que determinan dicha competencia, como por ejemplo los artículos 628, Ley 7 de 1975, El órgano judicial será incompetente si no tiene atribuida legalmente la competencia para conocer del recurso, incidente o ejecución de la sentencia.

2.3.3.1. Criterios para delimitar la competencia

En Panamá, la enseñanza tradicional nos indica que los factores para distribuir el

ejercicio de la jurisdicción laboral son cuatro: territorio, cuantía, calidad de las partes y la materia. Sin embargo, nos parece apropiado, resaltar que en el derecho comparado, se citan otros factores que permiten distribuir la competencia entre los tribunales, como lo son el grado o instancia, el turno, la conexidad y la elección.

2.3.3.1.1. La Competencia Territorial

Es aquella que se determina por la localidad y distribución de los jueces en dichos territorios.

El territorio es el ámbito espacial dentro del cual el juzgador puede ejercer válidamente su función jurisdiccional, con relación a otros jueces de igual de grado.

La Ley 67 de 1947, en su artículo 382, indicaba que la competencia territorial se determina: Por el lugar en donde haya sido presentado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor.

La Ley 59 de 2001, decretada en Gaceta Oficial 2447 de 5 de diciembre de 2001, derogó la Ley 67 de 11 de noviembre de 1947, dejando un vacío legal en cuanto a las reglas de competencia territorial.

Ante los vacíos procesales o lagunas en cuanto a procedimientos, y por el principio de autonomía del derecho del trabajo, los tribunales de trabajo panameños aplican lo dispuesto en el artículo 534 del Código de Trabajo, que permiten la remisión a las normas

que regulan casos análogos y a falta de éstas se llenarán con los principios generales del derecho procesal de trabajo.

Sin embargo, se aboga por la aplicación de los criterios doctrinales. El Dr. Rolando Murgas Torrazza señala:

...la doctrina y el derecho comparado se orientan a otorgar al demandante la elección entre demandar en el domicilio del demandado o el lugar de ejecución del contrato, con la posible inclusión de lugar donde la empresa tenga su establecimiento, que puede o no coincidir con alguno de los anteriores. (Murgas T. R, 2002: 210.)

Distinto ocurre con las Juntas de Conciliación que el artículo 12 del Decreto No.1 de 1993, regula los asuntos de competencia en cuanto a las Juntas de Conciliación y en su numerales 1 y 2 registra que las acciones derivadas del contrato de trabajo, las conocen las Juntas del lugar de ejecución del trabajo y las del domicilio del demandado cuando así lo determine el demandante.

2.3.3.1.2. La Competencia por Razón de la Cuantía.

Es aquella que se determina en virtud de un elemento económico, o patrimonial. El criterio de la cuantía toma en cuenta la cantidad en la que se puede estimar el valor del litigio.

Tratándose de sumas de dinero hasta mil quinientos balboas (B/.1,500.00) serán de

competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión, en cumplimiento de la Ley 7 de 1975, en su artículo 1 # 2, que dispone:

“Artículo 1: Créanse, dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión con competencia privativa para conocer y decidir desde el 2 de abril de 1975, los siguientes asuntos:

- 1..,
2. Demandas mediante las cuales se reclamen cualesquiera prestaciones con una cuantía hasta de Mil Quinientos Balboas (B/.1,500.00)...”

Sin embargo, la cuantía no es un factor de competencia en los procesos ejecutivos, ni en las ejecuciones de sentencia, todas vez que la norma citadas, sólo hace alusión el reclamo de las prestaciones, no así su respectiva ejecución, una vez se encuentre ejecutoriada una sentencia condenatoria.

2.3.3.1.3. La Competencia en Razón de la Materia

La materia, es aquella que se determina por la naturaleza del negocio. Este criterio se basa en el contenido de las normas sustantivas y regulan el conflicto sometido al proceso.

Nos permite conocer cuando un litigio debe ser sometido a los tribunales de trabajo, atendiendo la naturaleza específica del litigio.

Este factor se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda y que constituyen la pretensión y norma aplicable al caso concreto

Como ejemplo, aplicable a la competencia por razón de la materia encontramos los reclamos por diferencia de salario mínimo, procesos declarativos, ejecuciones de sentencia, despidos injustificados, controversias originados por cuotas sindicales, entre otros.

2.3.3.1.4 Competencia por la calidad de las partes.

Son las causas o procesos que están asignados a determinados jueces o tribunales en atención, exclusivamente, a la calidad que tenga como una de las partes

En la jurisdicción laboral, sólo se da un caso de competencia teniendo en cuenta la calidad de las partes; esto son los procesos donde uno de los actores tiene la calidad de trabajador doméstico; lo cual es de competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión, en primera instancia.

2.3.3.1.5. Competencia por grado o instancia

Competencia por el grado, es la que tiene como base de determinación, las diversas instancias en que se tramitara el proceso.

Los ordenamientos legales que establecen como garantía procesal un doble grado de conocimiento en los cuales la decisión de un juez es sometida a un control de legalidad o de legitimidad que se ejercita por otro tribunal, originan un criterio especial para determinar la competencia de uno y de otro, fundado en un orden jerárquico, que puede

extenderse, por una racional limitación del número de instancias al doble o al tercer grado de conocimiento.

Por ejemplo, los Juzgados Seccionales y las Juntas de Conciliación son los tribunales de primer grado o en algunas ocasiones de única instancia. Y les corresponde a los Tribunales Superiores de Trabajo, el conocimiento de la segunda instancia de las decisiones judiciales de los Juzgados Seccionales, Direcciones Regionales o de las Juntas de Conciliación, que admitan impugnación.

2.3.3.1.6. Competencia por turno

Competencia por turno, es la que se surte en aquellos circuitos o distritos judiciales en los que en una misma población hay dos o más órganos jurisdiccionales de igual jerarquía y materia.

En aquellas secciones o distritos, al ingresar nuevos procesos laborales, se repartirán de conformidad con el orden de presentación de las demandas determinado por el día, la hora y el año.

De la distribución territorial panameña, encontramos que dichos procedimientos de reparto se hacen en las Secciones del primer distrito judicial (Panamá), donde se encuentran cinco 5 juzgados seccionales y en el segundo distrito judicial, específicamente en el distrito de David, que se encuentran los Juzgados Primero y Segundo de la Tercera

Sección, que también se rigen por las reglas de reparto.

En cuanto a las Juntas de Conciliación, en los lugares donde funcionen más de una, estas someterán los negocios a las reglas de reparto que se contemplan en el Capítulo IX de la Ley 1 de 1993, que reglamenta la Ley 7 de 1975. Y de suscitar alguna controversia proveniente del reparto de los negocios, entre las Juntas , ésta será resuelta por Sala de Acuerdo, conformada por los coordinadores en asambleas especiales y la decisión que asuman será definitiva.

En el caso del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, que esta compuesto por tres magistrados, la adjudicación de los expedientes se distribuye mediante sorteo, determinado en el reglamento de 18 de abril de 1996, reformado por el Acuerdo de 22 de agosto de 2008.

Dicho Acuerdo regula el reparto de los expedientes, que ingresan al Tribunal Superior de la siguiente forma.

Artículo 9. Los expedientes serán repartidos mediante sorteo utilizando bolas numeradas, las que serán extraídas a la suerte asignándose de esta manera el Magistrado Sustanciador o Ponente de conformidad con los artículos de este Reglamento. El Magistrado Sustanciador o Ponente convocará y dirigirá la reunión de Sala.

Artículo 10. En cada reparto se anotará la cantidad de los expedientes asignados

a cada Magistrado de manera que se garantice igualdad, equidad y transparencia en la distribución de los procesos.

Artículo 11. La Secretaría Judicial llevará un registro de los repartos el cual estará organizado de acuerdo a la clase de proceso y materia objeto de conocimiento... (Reglamento de 22 de agosto de 2008)

En este acuerdo también se regula el tema de la adjudicación de los expedientes por conocimiento previo, en los siguientes términos: “Cuando un expediente reingrese al Tribunal, conocerá de dicho proceso el Magistrado a quien anteriormente le fue asignado o a su suplente, lo que constituye el conocimiento previo...” (artículo 12 Reglamento de 22 de agosto de 2008)

Y los casos de conocimiento previo son organizados con supuestos especiales, en el artículo 13 del referido reglamento. En el evento de faltas a las reglas del reparto, y el expediente se adjudica a una Sala distinta, el Tribunal dicta resoluciones de nulidad de reparto y se le atribuye al Magistrado que por conocimiento previo debió conocerle; esto sin afectar a las partes; porque el expediente sigue en el estado en que se encuentre, sólo que luego de la notificación de la resolución de nulidad del reparto, pasa a la Sala que por regla le corresponde.

2.3.3.1.7. Competencia por conexidad

Sucede este tipo de competencia cuando dos o más litigios son tramitados en

procesos diferentes, con la particularidad que entre ellos hay una vinculación estrecha.

Nuestra legislación laboral, permite la acumulación de procesos, en los Juzgados Seccionales, aun cuando estén en diferentes tribunales, con sede en el mismo lugar.

Solicitada por las parte la acumulación de los procesos u ordenada de oficio, las demandas se acumularan, y será competente el tribunal donde haya quedado radicada la que se presentó primero, de acuerdo con el libro de reparto.

Para que prospere la acumulación de procesos, el estudio de las demandas debe someterse a los siguientes supuestos, de acuerdo al artículo 636 del Código de Trabajo:

- Cuando las acciones se refieran a derechos y obligaciones comunes, y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, o pacto, contrato o Convención Colectiva, aunque las partes sean diferentes;
- Cuando se trate de varios procesos propuestos por un mismo empleador contra trabajadores de la misma empresa, y se ejerciten en ellos idénticas acciones;
- Cuando la resolución que haya de dictarse en un proceso deba producir los efectos de cosa juzgada en el otro; y,
- Cuando no haya discusión sobre los hechos sino sobre la interpretación o

aplicación de unas mismas normas jurídicas, aunque haya diversidad de causa de objeto y de demandantes, siempre que sean unos mismos los demandantes frente a todos y cada uno de los actores.

La ley 7 de 1975, que regula los procedimientos en las Juntas de Conciliación, no permite la acumulación de pretensiones, ni de procesos, donde se reclame reintegro o indemnización por despido injustificado, con salarios caídos. Sólo autoriza la acumulación a esos procesos, de las pretensiones por pago de prestaciones hasta B/1,500.00 y éstos por razones de economía procesal. Así también lo establece el Decreto 1 de 1993, en el artículo 57 que dispone, que por economía procesal, podrán las Juntas, acumular pretensiones o procesos, en aquellas demandas que la suma no supere los B/.1,500.00.

2.3.3.1.8. Competencia por elección

La elección, es un factor de la competencia cuando expresamente la ley permite que las partes modifiquen la competencia natural del tribunal, superponiendo esa voluntad por sobre la voluntad de la ley, lo que ocurre obviamente solo en los casos en que la ley lo permite.

La prórroga de la competencia está legitimada en el artículo 676 del Código de Trabajo, que dispone que no provocará nulidad por falta de competencia, si las partes la prorrogan expresa o tácitamente. Significa ello que de manera voluntaria las partes convinieron en prorrogar la competencia del negocio jurídico.

También existe en materia de derecho procesal del trabajo, que una de las partes, particularmente el actor, en un acto jurídico unilateral decida la elección del tribunal competente, como lo ha resuelto la doctrina en la competencia en razón de territorio, cuando se le permite al demandante elegir el tribunal para demandar a razón del domicilio del demandado o el lugar de ejecución del servicio.

2.3.4. Competencia específica en materia de trabajo.

2.3.4.1 Sala de Casación Laboral

En la actualidad la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia tiene competencia para conocer del Recurso de Casación Laboral.

El Artículo 97 del Código Judicial establece lo siguiente:

... 13. Conocer del Recurso de Casación Laboral, a que se refiere el Capítulo IV, Título VIII, Libro Cuarto del Código de Trabajo, hasta tanto se instituya la Corte de Casación Laboral. 14. Ejercer todas las demás atribuciones que el Código de Trabajo atribuya a la Corte de Casación Laboral....

La Sala Tercera de la Corte Suprema admitirá el recurso de casación, en los siguientes supuestos:

- Cuando la resolución ponga fin al proceso,
- En conflictos individuales o colectivos cuando la cuantía sea mayor de mil balboas

(B/1,000.00).

- Procesos por violación al fuero sindical, maternidad,
- Procesos por Riesgos profesionales,
- Procesos de imputabilidad de huelga,
- Procesos por disoluciones de organizaciones sociales.
- Decisiones de los Tribunales Superiores cuando resuelvan controversias

originadas de la aplicación de la ley laboral marítima (Ley 8 de 26 de febrero de 1998)

Es menester citar que mucho se ha confundido el recurso de casación, como otra instancia con el objeto de revisar el fondo de los asuntos. Por ello la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, ha reiterado la jurisprudencia en esa vía y ha dicho así:

"Se advierte que el recurso de casación laboral constituye un medio de control jurisdiccional que busca la exacta observancia de las leyes laborales en las sentencia dictadas por los Tribunales Superiores de Trabajo que hacen tránsito de cosa juzgada; el de unificar la jurisprudencia laboral y como fin principal la reparación de los agravios inferidos a las partes, confrontando la sentencia con la ley; con esta función jurisdiccional se complementa la obra legislativa, ofreciendo seguridad jurídica a toda la colectividad; por lo que a esta Colegiatura le está prohibido, entrar a efectuar un nuevo examen a todo el proceso como ocurre en la apelación y es lo que ha se ha pretendido hacer en el presente caso bajo estudio; el recurso de casación no constituye una llave para abrir una tercera instancia, no tiene cogniciones de instancia." (Resolución de 16 de julio de 2008, dentro del

proceso laboral Liga de la Salud, S.A: vs Karla Damaris Gutiérrez. Ponente: Víctor Benavides).

2.3.4.2. Tribunales Superiores de Trabajo

El Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, fue creado mediante Ley número 67 de 1947, con sede en la Ciudad de Panamá, con jurisdicción en todo el territorio nacional y conocía en segunda instancia de las resoluciones dictadas por los Jueces Seccionales de Trabajo.

El Código de Trabajo de 1972, que divide la Jurisdicción de Trabajo, en dos distritos judiciales, ubicando territorialmente la sede del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, en Santiago, provincia de Veraguas; físicamente instalado en 1996.

Es así que se distribuye la carga laboral entre los dos tribunales. El Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito judicial, mantiene mando y jurisdicción en las provincias de Panamá, Colón, Darién y Guna Yala. Y el Segundo Distrito Judicial en las provincias de Coclé, Veraguas, Los Santos, Herrera, Chiriquí y Bocas del Toro.

La competencia de los Tribunales Superiores de Trabajo, recae sobre:

- Las apelaciones sobre las resoluciones judiciales de los Jueces Seccionales de Trabajo. Tratándose de pago de prestaciones, siempre y cuando la cuantía de las mismas no sea inferior a quinientos balboas (B/.500.00)

- Las apelaciones o segunda instancia de las decisiones judiciales de las Juntas de Conciliación y Decisión, siempre que la cuantía sea mayor a dos mil balboas (B/2,000.00)
- Recurso de Hecho contra las decisiones de las Juntas de Conciliación y los Juzgados Seccionales de Trabajo,
- Dirimir los conflictos de competencia que se susciten entre los Juzgados de Trabajo y las Juntas de Conciliación y los conflictos entre las autoridades administrativas.
- Medidas cautelares y reintegros provisionales, en el evento que se haya dictado una sentencia condenatoria, y el expediente se encuentre en el Tribunal.

2.3.4.3. Juzgados Seccionales de Trabajo

El Código de Trabajo de 1972, fue aprobado mediante el Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971, y entró en vigencia el 2 de abril de 1972; dividiendo la jurisdicción especial de trabajo en dos distritos judiciales: el Primer Distrito Judicial con sede en la ciudad de Panamá y el Segundo Distrito Judicial con sede en la ciudad de Santiago, Provincia de Veraguas. De este último es importante señalar, que no es sino hasta el 15 de abril de 1996 que quedó formalmente instalado e inició sus labores.

La competencia privativa de los Juzgados Seccionales de Trabajo, se distribuye de la siguiente forma, de acuerdo a la Ley:

- Conocen de la controversia que surjan del Contrato de Trabajo;

- Demandas por pagos de prestaciones superiores a B/1,500.00
- Las renunciaciones, por causas imputables al empleador, o despidos indirectos;
- De los Riesgos Profesionales.

Es menester, en este aspecto señalar que anteriormente era criterio jurisprudencial, que la competencia de los reclamos por riesgos profesionales, se determinaba por dos situaciones: Para la *Caja de Seguro Social*, cuando los trabajadores por ley debían de gozar del régimen de seguridad social, pero el empleador no cumplía con tal obligación y para la *Jurisdicción de Trabajo*, cuando el trabajador no le es aplicable la inclusión del régimen de seguridad social. En ambos casos, si el trabajador sufría un accidente de trabajo.

Así lo reiteró la Corte Suprema de Justicia en diversas resoluciones :

Como puede observarse, los artículos 304 y 305 del Código de Trabajo establecen dos situaciones distintas en relación a la competencia para conocer de las prestaciones del trabajador al momento que éste sufra un riesgo profesional; la primera contempla la circunstancia especial de la obligatoriedad del empleador de incluir en el régimen de seguridad social al trabajador que reúna los requisitos para gozar de dicho derecho social, y que en caso de un accidente de trabajo, si el patrono no ha cumplido con la inclusión del empleado en el régimen social deberá correr por su cuenta con las prestaciones, pero calculadas por la Caja de Seguro Social. No ocurre así con lo previsto en el artículo 305, pues esta disposición es aplicable a los casos en que el trabajador no tiene que ser obligatoriamente incluido en el régimen de seguridad social, por las condiciones de trabajo en que se desempeña, y para estos casos, en el evento de que le ocurriera un accidente de trabajo, las prestaciones deben ser determinadas por el Juez de Trabajo. (Sentencia

de 2 de agosto de 2001. Recurso de Casación Laboral dentro del proceso

También así lo expuso en Sentencia de 2 de noviembre de 1999, en el Proceso contencioso administrativo de plena jurisdicción interpuesto por EconoAire, S.A.

Tal y como hemos señalado, de las pruebas examinadas se comprueba que el señor Kennion al 27 de julio de 1995 fecha en que ocurrió el imprevisto, no se encontraba cubierto por el régimen de seguro social. También se ha comprobado que esa circunstancia se debió a omisión del empleador, ECONO AIRE, S. A.. Toda vez que era obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguro social, así lo ordena el artículo 2, literal b, de la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

Si al momento en que el trabajador sufre el riesgo, no está cubierto por el seguro social, porque su empleador no lo ha inscrito, cuando es su obligación hacerlo, este supuesto no se rige por el artículo 305 del Código de Trabajo, que haría competente para conocer del reclamo a los tribunales de trabajo, y aplicable las disposiciones del Código de Trabajo, sino por el artículo 304 de ese mismo código, que ordena la aplicación en estos casos de la legislación especial en materia de seguridad social, por lo que compete a la Caja de Seguro Social conocer de ellos. Como podemos apreciar de lo anterior, la Caja de Seguro Social tenía competencia para conocer del reclamo del trabajador AUDELIO CASTRO, por lo que esta jurisdicción no puede entrar a resolver nuevamente una situación que está siendo resuelta por la Caja de Seguro Social, en cumplimiento de lo

dispuesto en la Legislación sobre riesgos profesionales".(Mag. Ponente Luis Cervantes D.)

Sin embargo, el 25 de marzo de 2015 la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional los párrafos 2 y 3 del artículo 243 de la Ley 51 de 2001, que otorgaban jurisdicción coactiva a la Caja de Seguro Social, para cobrar a los empleadores los montos de indemnización e incapacidades de los trabajadores, en caso de omisión en las afiliaciones o de mora en la cuotas, determinando que dicha competencia es exclusiva de los tribunales de trabajo.

En estos términos lo expresa el referido fallo:

Lo anterior en virtud que al analizar el texto del artículo 243 de la Ley, en concordancia con las normas existentes en materia de riesgos profesionales contenidas en el Código de Trabajo, y confrontarlas con la Constitución Política, concluimos que mal podría la Caja de Seguro Social adscribirse la facultad de ejercer un cobro coactivo sobre sumas de dinero que le son adeudadas al trabajador por el empleador, en materia de riesgos profesionales, sobretodo, porque esta materia es objeto de regulación en el Código de Trabajo, definiendo que es ante los tribunales de justicia de la jurisdicción laboral ante quien han de ventilarse dichos reclamos a solicitud o demanda del trabajador, que es el interesado y afectado con esta acción omisiva de parte de su empleador. Recordemos en este punto que, aún cuando se pueda sostener que se trata de una materia de seguridad social y que la entidad pretende lograr el pago de las primas a favor del trabajador, ésta no tiene su representación legal para ello, y si el

conflicto surge en medio de una relación obrero patronal, definitivamente existen las propias herramientas de acceso a la justicia para la defensa de los intereses de las partes en una relación laboral, cuando éstas se sientan afectadas en alguno de sus derechos. Como es el caso que nos ocupa, si un empleador no cumple con la obligación de inscribir al trabajador o no realiza el pago correspondiente de la prima de riesgos profesionales, el trabajador está facultado legalmente para hacer uso de los recursos o acciones que otorga el Código de Trabajo para esos efectos, sin que le sea atribuible a la entidad social presentar reclamos o ejercer acciones en reemplazo del interesado. Por lo que, la norma en estudio al otorgar tal facultad coactiva a la Caja de Seguro Social, en los párrafos segundo y tercero del artículo 243 de la Ley 51 de 2005, no se ciñó a las reglas que establece la Carta Política, rebasando los límites contenidos en la Ley que rige los conflictos que surgen a consecuencia de las relaciones de trabajo en nuestro país y establecer un procedimiento que no se compadece con el ya existente, además de establecer una función que no contempla la misma ley que contiene la norma denunciada, cuando en su artículo 5 establece los límites de competencia de la jurisdicción coactiva de la Caja de Seguro Social. (Mag.Ponente: Abel Augusto Zamorano)

También es competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo:

- Renuncia con causa imputable al empleador ,
- Procesos abreviados: Ilegalidad de Huelga, de autorización de despidos,
- Procesos sumarios, que se tramitan como abreviados; impugnaciones al mandamiento de reintegro por violación a fuero: sindical, de maternidad, de

seguridad social, negociación, por enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas; reintegro por violación algún fuero de los mencionados en líneas anteriores, imputabilidad de huelga.

- Nulidad de laudo arbitral,
- Proceso de fijación de salario (artículo 145 del Código de Trabajo)
- Procesos de Nulidad,
- Procesos para obtener disolución de las organizaciones sociales,
- De Juzgamiento de Faltas,
- Procesos Ejecutivos,
- Procedimiento de ejecución de sentencia,
- Proceso de sucesión Laboral,
- Medidas cautelares,
- Aseguramiento de Pruebas,
- Procesos declarativos (Validez de Mutuo acuerdo, descuentos ilegales, ilegalidad de sanciones disciplinarias, entre otros)
- Declaratoria previa de legalidad de huelga
- Declaratoria de Ilegalidad de Huelga.

2.3.4.4. Juntas de Conciliación y Decisión

Las Juntas de Conciliación y decisión fueron creadas por la Ley 7 de 25 de febrero de 1975. En razón de su competencia son los encargados de garantizar la vigencia del principio de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 70 de la Constitución

Nacional: “ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley, esta señalaría las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente”.

Las Juntas de Conciliación y Decisión ejercen funciones jurisdiccionales, pero administrativamente dependen del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y están a cargo de la Dirección General de las Juntas de Conciliación y Decisión.

Antes de promulgarse la Ley número 40 de 1º de agosto de 1975 existía cierta controversia en el sentido de que si estas Juntas constituían verdaderos Tribunales, situación que fue resuelta en el artículo 1º de la referida Ley que enumeró la composición de la Jurisdicción Especial de Trabajo, incluyéndola en tal enumeración.

Aun promulgada la Ley 40 de 1975, ciertos sectores del país, se negaban a reconocer la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Decisión, y es por ello que en Sentencia de 24 de mayo del año de 1977, la Corte Suprema de Justicia, así lo reconoce:

“... si los Tribunales Especiales de Trabajo ejercen la función judicial de administrar Justicia específicamente para resolver conflictos de trabajo, ello no resta la *competencia* de cualquier Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, otro organismo especial, que a nivel de la jurisdicción del trabajo, ejerzan funciones jurisdiccionales, dado el vínculo de especie o género que existe en la naturaleza jurídica de estas funciones. Adscrita y mantenida la jurisdicción, el ejercicio es jurisdiccional.”

La competencia específica de las Juntas de Conciliación se encuentra descrita en el artículo 1 de la Ley 7 de 1975 y comprende los siguientes asuntos:

- Demandas por despidos injustificados,
- Demandas por pago de prestaciones con una cuantía hasta mil quinientos balboas (B/1,500.00),
- Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.

Originalmente las Juntas de Conciliación y Decisión eran tribunales de única instancia, siendo la Ley 1 de 1986, la que establece la apelación a los negocios de la Juntas de Conciliación, cuando la cuantía supere los B/.2,000.00. Cuya competencia es exclusiva de los Tribunales Superior de Trabajo.

2.3.4.5. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

La Ley 53 de 1975, en el artículo 1 le atribuyó funciones jurisdiccionales, al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (antigua denominación), hoy Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para conocer los siguientes procesos:

- Demandas por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo;
- Demandas para determinar el salario mínimo legal o Convencional aplicable con o sin reclamo de las diferencias adeudadas, si la hubiere;
- Demandas relativas a la interpretación en derecho o a la validez de las cláusulas pactadas en una Convención Colectiva;

- Demandas sobre la aplicación del Artículo 240 del Código de Trabajo;
- De las impugnaciones de las Organizaciones Sociales de trabajadores, como la admisión de un afiliado, la elección de los directivos y representantes que no reúnan los requisitos necesarios al cargo y la expulsión de los afiliados. En esta materia, su competencia es a prevención con los Juzgados Seccionales de Trabajo
- Mediante la Ley 44 de 1995 se adscribieron a la Dirección General del Trabajo, los procesos de reintegro por fuero sindical de cuya impugnación conocen los Juzgados Seccionales de Trabajo.

En primera instancia los procesos son de conocimiento de la Dirección General en la provincia de Panamá, y para el resto del país en las Direcciones Regionales de Trabajo, y sus decisiones son recurribles en apelación, cuya competencia recae en el Ministro de Trabajo.

2.3.4.6. Dirección Regional Especial de Trabajo - Proyecto Minera Panamá

Esta dirección regional especial, nace con el objetivo de resolver conflictos dentro del marco de la aplicación del Código de Trabajo y leyes complementarias que surjan de las actividades relacionadas a los trabajadores que presenten servicios a Minera Panamá, S.A. sus afiliadas, contratistas y subcontratistas (como lo define la Ley 9 del 26 de febrero de 1997) que participen en el desarrollo del proyecto Mina de Cobre Panamá, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. La Dirección Regional especializada se encuentra

ubicada en el distrito de Penonomé, en la provincia de Coclé.

De acuerdo a la Resolución No. DM 233-2012 de 4 de octubre de 2012, la Dirección Regional de Proyecto Minera Panamá tiene entre sus funciones:

- Registrar los contratos de trabajo.
- Tramitar permisos de trabajo en coordinación con el Servicio Nacional de Migración.
- Prestar los Servicios de Inspección de Trabajo en las áreas en donde se realizan los trabajos para el proyecto Mina de Cobre Panamá, cumpliendo con las normas de seguridad establecidas en el Código de Trabajo, normas y reglamentos aplicables en el sitio de las obras.
- **Autorizar despidos por causas de naturaleza económica, según lo preceptuado en el artículo 213, acápite C, del Código de Trabajo.**
- **Conocer despidos por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo.**
- Brindar el servicio de orientación laboral a los empleadores y trabajadores.
- Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo.
- Conciliar en los conflictos laborales individuales y colectivos que puedan existir en la relación laboral.
- Conocer y decidir los asuntos adscritos a la competencia de MITRADEL por razón de la Ley N°53 de 28 de agosto de 1975 y el Código de Trabajo y leyes complementarias.
- Comprobar que se cumplan las transferencias tecnológicas al personal panameño exigidas a los técnicos extranjeros, según las disposiciones legales vigentes y realizar el seguimiento de la misma.

2.3.5. Los conflictos de competencia

Se denomina conflicto de competencia, aquel que surge cuando varios juzgados o tribunales se consideran competentes sobre el mismo asunto, o no competentes para conocer sobre un determinado negocio.

El conflicto de competencia se compone de dos actos jurídicos autónomos y dictados en momentos distintos y separados, en el que dos jueces determinan no conocer de un determinado asunto porque consideran que no tienen la competencia legal.

El primer acto jurídico lo dicta el Juez a través de una resolución en el que se inhibe de conocer del asunto y declina la competencia, al juzgador que considera que la tiene. Puede que ante este acto, el juez al que se declina el proceso, lo acepte o niegue el conocimiento. En el evento de la negativa el conflicto de competencia es solucionado por un superior, quien falla dirimiendo la controversia suscitada entre los dos jueces, y por ende, determina cuál de ellos es el competente.

Por el carácter muy jerarquizado de la estructura de los tribunales, en Panamá, suele considerarse de modo general que la solución a las cuestiones de competencia debe adoptarlas los Tribunales Superiores de Trabajo del mismo distrito judicial.

Dado que en la organización judicial panameña existen diferentes Juzgados y Tribunales que ejercen jurisdicción, es preciso fijar los criterios para delimitar los asuntos que ha de conocer cada uno de ellos en concreto. Para ello hay que acudir a las normas de competencia, existiendo diversas clases de competencia en virtud de los cuales se atribuye el conocimiento de un asunto a un determinado órgano jurisdiccional con exclusión de todos los demás.

Los Jueces laborales, Directores Regionales de Trabajo y Presidentes de Juntas en uso de sus facultades legales, deberán garantizar un proceso rápido y expedito apreciando las reglas de competencia, antes de la resolución que admite su conocimiento.

Los artículos 633 y 634 del Código de Trabajo, establecen el procedimiento ante la observancia de la incompetencia del negocio que ante el Juez se presenta. Y señala que el Juez a través de resolución motivada, expresará las razones por las cuales se abstiene de conocer el proceso, citando la normativa legal aplicable, y anunciando el tribunal que considera es el competente.

En el caso que el Juez a quien se declina la competencia, rehúse conocer del mismo, lo hará saber a través de resolución motivada, fundamentada legalmente, remitiendo el expediente al Superior para que dirima el conflicto, atribución dada por orden de ley a los Tribunales Superiores de Trabajo. La resolución que resuelve el conflicto no admite recurso alguno.

2.3.5.1. Cuadros que reflejan los criterios de competencia. (Años 2007 al 2017)

Se hizo un estudio sobre los procesos judiciales sometidos a conflictos de competencia, en el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, en los últimos diez años. Del cual se obtiene, los criterios y precedentes jurisprudenciales por

los cuales el Superior deciden determinar la competencia en los asuntos sometidos a conflicto.

Observando que en el año en el 2007, se presentaron once (11) conflictos de competencia, sometidos a las reglas de reparto interno en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo No.2 de 18 de abril de 1996. De los expedientes se distribuyeron tres a las Sala A (Mag. Margarita Centella), cuatro a la Sala B (Mag. Gisela López) y a la Sala C (Mg. Rafael Murgas Torrazza)

Para cada cuadro detallado por año, hemos elegido al azar, algunas resoluciones para así analizar cada una de ellas. Siendo interesante, observar que en muchos casos los administradores de justicia laboral, sienten conflicto por la forma de redacción de las demandas y por ello plantean los conflictos de competencia.

En el análisis se citará la petición del actor, las posiciones en conflicto y la decisión del Tribunal Superior, así como nuestro comentario.

a. Año 2007

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de la Competencia
19-2007	Margarita Centella	Junta No.18 y Dirección Regional de Trabajo	6-2-2007	Materia (Nulidad de Mutuo Acuerdo)
20-2007	Gisela López de López	Junta No.18 y Dirección Regional de Trabajo	02/06/07	Materia (Nulidad de Mutuo Acuerdo)
21-2007	Rafael Murgas Torrazza	Junta No.18 y Dirección Regional de Trabajo	7-2-2007	Materia (Nulidad de Mutuo Acuerdo)
45-2007	Gisela López de López	Dirección Regional de Trabajo y Junta No.19	16-2-2007	Materia (Despido) y Cuantía
48-2007	Margarita Centella	Juzgado 2do de la 3ra Sección y Junta No.10	1-3-2007	Materia (Declaratoria de Ilegalidad de descuentos)
73-2007	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado de la Quinta Sección	13-4-2007	Declaratoria de Nuldiad
87- 2007	Margarita Centella	Juzgado de la 6ta y 7ma Sección	19-4-2007	Territorio
139-2007	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado 3ro de la 3ra Sección y Dirección Regional de Trabajo	7-6-2007	Declaratoria de Nuldiad
195-2007	Gisela López de López	Junta No.12 y Juzgado de la Sexta Sección	4-7-2007	Materia (Sucesión laboral)
209-2007	Rafael Murgas Torrazza	Dirección Regional de Trabajo y Juzgado de la Cuarta Sección	26-7-2007	Materia (Salario Mínimo)
357-2007	Gisela López de López	Dirección Regional Juzgado de la Séptima Sección	27-11-2007	Cuantía

Resolución: De 6 de febrero de 2007. Conflicto de Competencia dentro del Proceso Alvaro

Ábrego Ríos Le Sigue A Bello Puerto, S.A., Y Bocas Fruit Company, Ltd.)

Reclamo: Nulidad de Mutuo Acuerdo y se declare ilegal la terminación de la relación de trabajo, con el respectivo reintegro y pagos de salarios caídos.

Posiciones en Conflicto: La Junta considera que el reclamo atañe a incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo de competencia privativa de la autoridad administrativa de trabajo.

La Dirección de Trabajo por su parte manifiesta que no es competente para conocer de reclamos derivados de un despido.

Decisión del Tribunal Superior:

“Aclarado este punto, esta Superioridad destaca que el proceso laboral objeto del conflicto no es de competencia ni de las Junta de Conciliación y Decisión ni de la Dirección Regional de Trabajo, sino del Juzgado Seccional de Trabajo.

Lo anterior es así, dado que la competencia la determina el trabajador o el empleador cuando le corresponde promover la demanda y aquél en su pretensión no puede ser más claro: “Que se declare nulo la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, y declare **ILEGAL** la terminación laboral con las empresas demandadas, con el consiguiente **REINTEGRO, PAGO DE SALARIOS CAÍDOS Y COSTAS.**”

De acuerdo a lo expresado, se busca que mediante un proceso declarativo se reconozca la nulidad del documento que contiene el mutuo acuerdo que pone fin al vínculo laboral entre las partes. Esta materia es de competencia privativa de los Juzgados de Trabajo y ello con independencia de las prestaciones laborales que se reclamen por razón de esta declaración.”(Mag.Ponente Margarita Centella)

Comentario: La confusión de los tribunales en conflicto, se da por las reclamaciones a las que el trabajador creyó tener derecho, si se otorgaba la declaratoria de la nulidad. Sin embargo, la petición requería una declaratoria previa de nulidad de un mutuo acuerdo, lo que es materia exclusiva de los Juzgados de Trabajo.

EL Tribunal Superior asignó la competencia al Juzgado de Trabajo de la Quinta Sección, quien no formó parte del conflicto, ya que éste se originó entre la Junta de Conciliación No.18 y la Dirección Regional de Trabajo.

Resolución: De 1 de marzo de 2007. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral César Augusto Beitia vs Empresas Romero Inc.

Reclamo: Declaratoria de ilegalidad de descuentos pro la suma de B/610.00,

Posiciones en Conflicto: La Junta de Conciliación considera por descuentos ilegales que es una materia de competencia exclusiva de los Juzgados.

EL Juzgado de Trabajo, es del concepto que si la cuantía no supera los B/.1,500.00 es competencia de las Juntas.

Decisión del Tribunal Superior:

“Esta Superioridad observa que el proceso laboral objeto del conflicto de competencia corresponde al Juzgado de Trabajo, en virtud que aunque la cuantía de las prestaciones laborales reclamadas no superan los B/1,500.00, la causa de pedir se encuentra constituida por la existencia de descuentos ilegales cuyo reclamo se surte mediante el proceso declarativo que es de competencia exclusiva de los Juzgados de Trabajo.

De acuerdo a lo expresado, se busca que mediante un proceso declarativo

se decreta la ilegalidad del descuento efectuado a las prestaciones laborales que le fueron entregadas al trabajador, producto de la terminación de la relación de trabajo entre las partes. Dichos descuentos al salario y demás prestaciones se dicen fueron hechos por razón de la existencia de cheques sin fondo girados por los clientes de la empresa demandada, teniendo en cuenta que el trabajador ocupaba el cargo de supervisor de piso o empleado de confianza, y era el encargado de dar visto bueno a los cheques girados. (Mag. Sustanciadora Margarita Centella)

Comentario: Lo que asigna la competencia de acuerdo a la referida resolución es la causa pedir. Ambos administradores de justicia, citaron las normas de competencia por las cuales consideraban el fundamento de su inhibitoria, sin embargo es el examen exhaustivo de la demanda, el que determina la verdadera pretensión del actor y si esta fuera confusa, el juzgador antes de admitir la demanda, puede ordenar la corrección de la misma.

b. Año 2008

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de la Competencia
21-2008	Margarita Centella	Junta No.19 y Juzgado de la Cuarta Sección	02/01/08	Calidad de la parte (trabajador doméstico)
87-2008	Gisela López de López	Juzgado de la Séptima Sección y Dirección Regional de Trabajo	30-4-2008	Materia (Cuotas Sindicales)

222-2008	Larissa Rodríguez	Dirección Regional de Trabajo y Juzgado 1ro. De la 3ra.Sección	6-10-2008	Materia (Nulidad de Convención Colectiva)
----------	-------------------	--	-----------	---

Resolución: De 1 de febrero de 2008. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral Demetrio González vs Diógenes Arosemena y Lilia De Arosemena.

Reclamo: Pago de prestaciones laborales: vacaciones, décimo tercer mes y salarios adeudados

Posiciones en Conflicto: La Junta considera que al ser el reclamo superior a B/.1,500.00 es de competencia del Juzgado Seccional de Trabajo.

El Juzgado de Trabajo de la Cuarta Sección, por su parte manifiesta que no es competente para conocer reclamos de trabajadores domésticos.

Decisión del Tribunal Superior:

“Esta Superioridad observa que el proceso laboral objeto del conflicto de competencia corresponde a la Junta de Conciliación y Decisión No. 8 en virtud que de acuerdo a las constancias procesales se trata de un proceso incoado por un trabajador doméstico, cuyas reclamaciones son de competencia privativa de estas autoridades de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3 del artículo 1 de la Ley 7 de 1975 por medio de la cual se crean dentro de la jurisdicción especial de trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión. De acuerdo a este numeral estas autoridades de trabajo conocerán de las

“Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.”

Es decir, que la competencia viene dada por la calidad de parte, esto es, que tratándose de un trabajador doméstico las Juntas tienen competencia para conocer de todo reclamo promovido por estos trabajadores.” (Mag. Sustanciadora Margarita Centella)

Comentario: La autoridad administrativa en este caso desconocía la legislación que le confiere la competencia por la calidad de la parte. Contemplando solamente la cuantía de la demandada, que en ese negocio superaba las B/1,500.00, sin tomar en cuenta al reclamante. Es necesario que los juzgadores, como garantes del acceso efectivo a la administración de justicia, interpreten de manera integral el escrito (demanda) , extrayendo el verdadero sentido del documento y el alcance de la protección judicial solicitada con la demanda, motivo por el que se acude a la jurisdicción.

c. Año 2009

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
09-2009	Rafael Murgas Torrazza	Junta No.19 y Juzgado de la Séptima Sección	29-1-2009	Cuantía
10-2009	Gisela López de López	Junta No.19 y Juzgado de la Séptima Sección	28-1-2009	Cuantía
11-2009	Margarita Centella	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	27-1-2009	Cuantía
50-2009	Gisela López de López	Juzgado de la Sexta Sección y Junta No.12	04/24/09	Materia (Sucesión laboral)

Resolución: De 29 de enero de 2009. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral Argelis A. Casas Rodríguez-vs- A Ign France International Panama, S.A., y/o Loic Daniel.

Reclamo: Pago de prestaciones laborales: vacaciones proporcionales, décimo tercer mes proporcional, prima de antigüedad y salarios dejados de percibir,

Posiciones en Conflicto: La Junta N°19, considera que el reclamo es superior a B/.1,500.00 por lo que la competencia corresponde al Juzgado Seccional de Trabajo.

El Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección, considera que los rubros reclamados, corresponde en realidad al pago de la indemnización a que se refiere el artículo 227 del Código de Trabajo.

Decisión del Tribunal Superior:

...Esta Superioridad observa que el proceso laboral objeto del conflicto de competencia corresponde al Juzgado de Trabajo...En el caso que nos ocupa, lo que otorga la competencia al Juzgado de Trabajo es la decisión del trabajador de señalar como demandado los “salarios dejados de percibir”, y esta prestación es de competencia del Juzgado de Trabajo por razón de la cuantía, ya que se trata de un reclamo de cualesquiera prestaciones labores distintas al despido cuya cuantía supera los B/.1,500.00 Corresponderá dentro del proceso determinar la viabilidad o no del reclamo, pero es imposible hacerlo en esta etapa, como lo hace la Juzgadora de primer grado, que califica como indemnización por despido injustificado un rubro al que el trabajador demandante no le está dando este

carácter.... (Mag. Sustanciador Rafael Murgas Torrazza)

Comentario: En este negocio en conflicto el Tribunal Superior, señaló que en en la etapa de calificación de la competencia, no es posible entrar a resolver temas de fondo. También expuso el Tribunal, que en en materia de competencia es al actor al que le corresponde determinarla a través de su pretensión.

d. Año 2010

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
02-2010	Margarita Centella	Junta No.12 y Juzgado de la Sexta Sección	11-1-2010	Materia (Declarativo)
07-2010	Larissa Rodríguez	Junta No.10 y Juzgado 1ro.de la 3ra.Sección.	22-1-2010	Mixta – Cuantía y Materia (Despido)
63-2010	Gisela López de López	Junta No.19 y Juzgado de la Séptima Sección	26-3-2010	Cuantía
174-2010	Larissa Todríquez	Junta No.19 y Juzgado de la Séptima Sección	11-8-2010	Cuantía
186-2010	Margarita Centella	Juzgado 2do.de la 3ra.Sección Dirección Regional de Trabajo	19-8-2010	Materia (Práctica desleales)

Resolución: De 11 de enero de 2010. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral César A. Fadul V. Le Sigue A Basilio Export And Import, S.A.

Reclamo: Pago de prestaciones laborales: vacaciones, décimo tercer mes y salarios

adeudados

Posiciones en Conflicto: El juzgado de Trabajo declina a la Junta el reclamo porque la cuantía del proceso ascendía a B/.51.34 .

La Junta de Conciliación, rehusar el conocimiento porque la causa no se limita a ninguno de los supuestos del artículo 1o., de la Ley 7 de 1975

Decisión del Tribunal Superior:

Esta Superioridad observa que el proceso laboral objeto del conflicto de competencia corresponde al Juzgado de Trabajo, en virtud que aunque la cuantía de la prestación laboral reclamada no supera la suma de B/.1,500.00, la causa de pedir se encuentra constituida por la existencia de una sanción de suspensión injustificada de labores los días 8 y 9 de septiembre de 2009 sin goce de salario por razón de un incumplimiento del horario de trabajo por parte del trabajador.

De acuerdo a lo expresado, se busca que mediante un proceso declarativo se decrete que la sanción impuesta es injustificada y se condene a la empresa demandada al pago del salario correspondiente a los días de la suspensión.

Estamos en presencia, entonces, de un proceso declarativo, pues se busca que a través de este proceso laboral se declare la inexistencia de un hecho adverso a los intereses del trabajador, de tal manera que para la condena patrimonial habrá que analizar en primer lugar la existencia de la sanción injustificada, para luego condenar al pago de los salarios dejados de percibir por esta medida, en caso que el reclamo prospere, y esta declaración escapa de la competencia que otorga a la Junta el numeral 2, del artículo 1o., de la Ley 7 de 1975. (Mag. Sustanciadora

Margarita Centella)

Comentario: El reclamante solicito el pago de B/.51.34 a razón de un supuesto descuento ilegal. Pero previo debía declararse dicha ilegalidad del descuento, que de acuerdo al articulo 527 del Código de Trabajo, y el artículo1 de la Ley 7 de 1975 es competencia de los Juzgados de Trabajo.

e. Año 2011

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
83 -2011	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado de la Sexta y Junta No.12	18-3-2011	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
97 -2011	Gisela López de López	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	13-4-2011	Materia (Salario Mínimo)
140-2011	Selma Herrera Kivers	Juzgado de la Sexta y Junta No.12	7- 6-2011	Cuantía
151-2011	Margarita Centella	Dirección Regional de Trabajo y Junta No.19	27-6-2011	Materia (Salario Mínimo)
152-2011	Iturbides González	Dirección Regional de Trabajo y Junta No.19	27-6-2011	Materia (Salario Mínimo)

Resolución: De 13 de abril de 2011. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral Dimas Sanjur Rodriguez Vs Sistema De Conductores De Taxis Independientes De Veraguas, S.A. (SICOTIVE).

Reclamo: Pago de la diferencia correspondiente en concepto de vacaciones, décimo, prima de antigüedad e indemnización, por la suma total de B/.1,105.50., toda vez que el cálculo

es inferior al aumento salarial decretado por el Ministerio de Trabajo reconoció en Resolución N° 15 del 29 de diciembre de 2010. Además solicita el pago de B/.7,811.52. En concepto de horas extras, con el respectivo recargo.

Posiciones en Conflicto: El Juzgado de Trabajo declina a la Junta el reclamo de diferencia salarial en la Indemnización porque es de competencia de las Juntas de Conciliación de conformidad con la Ley 7 de 1975.

La Junta de Conciliación, considera que no es de su competencia ya que las diferencias salariales son conocidas por el Ministerio de Trabajo, además de que la demanda por este despido ya fue resuelta en proceso anterior, por lo que plantea el Conflicto de Competencia.

Decisión del Tribunal Superior:

“Este Tribunal Superior de Trabajo coincide con los criterios planteados por la Junta en el sentido de que la competencia de este proceso, le corresponde al Ministerio de Trabajo por disposición de la Ley 53 de 1975, puesto que se reclama diferencia salarial que surge del reconocimiento del salario mínimo en cuyo caso es necesario determinar primero el salario mínimo legal, materia asignada privativamente a dicho Ministerio.”(Mag. Sustanciadora Gisela López de López)

Comentario. Ninguno de los tribunales en conflicto, mantenía la competencia. El trabajador señaló en la demanda, que si bien la empresa reconoció el despido y el pago de sus derivados, así como las prestaciones, las mismas se hicieron en base al salario anterior al nuevo salario decretado; por ello reclama la diferencia de las prestaciones adeudadas y

la de la indemnización, encausando mal la demanda. Toda vez que la competencia de diferencia de salario mínimo, por razón de la materia exclusiva de la Dirección Regional de Trabajo.

f. Año 2012

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
25 - 2012	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado Cuarto de la Primera Sección y Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección	02/14/12	Territorio

Resolución: De 14 de febrero de 2012. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral Nancy Elena Andrión Vs Instituto Superior Tecnológico Con Cultura Empresarial Bilingüe, Y.L.U.V.A., S.A. y Pro Cultura Empresarial, S.A.

Reclamo: Pago de derechos adquiridos.

Posiciones en Conflicto: El Juzgado Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección declina al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección, en atención a que en el hecho primero de la demanda la trabajadora señaló que inició labores en la Región Educativa de Los Santos.

Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección, consideró que tampoco era competente ya que si bien las labores se ejecutaban en la provincia de Los Santos, en la misma demanda se detallaba que el domicilio del demandado era en la ciudad capital, provincia de Panamá.

Decisión del Tribunal Superior:

Para resolver esta Colegiatura Superior concluye que la competencia debe atribuirse al Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección.

En esta resolución el Magistrado Murgas Torrazza, cita la resolución de 29 de diciembre del 2006, que es del tenor siguiente:

“En efecto la Ley 59 del 2001 derogó la norma (artículo 382) que fijaba la competencia por razón territorial, pero no incluyó una que la sustituyera; vacío legal que se ha estado llenando con la aplicación de la norma derogada. El caso en las Juntas de Conciliación y Decisión se resuelve con la aplicación del Decreto Ejecutivo N°.1 del 20 de enero de 1993 que fija reglas territoriales de competencia, pero no es viable extender su aplicación a procesos distintos de los atribuidos a las Juntas. Se ha dicho que conforme el artículo 534 del Código de Trabajo el vacío debe “llenarse aplicando los principios generales del derecho procesal del trabajo.....”

Comentario: Este uno de los casos en el que por el principio de la autonomía de la jurisdicción laboral, los juzgadores recurren a criterios doctrinales para llenar los vacíos del Código de Trabajo. Este es un criterio que la doctrina mantiene a la fecha y que la jurisprudencia en base al principio protector, brinde al trabajador la oportunidad de elegir el juzgado que territorialmente le sea más accesible (siempre y cuando tenga competencia objetiva). Considerando que si eligió hacerlo en el primero que demandó, es porque le era menos difícil llegar a él.

g. Año 2013

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
8 -2013	Selma Herrera Kivers	Juzgado 1ro y 3ro de la Tercera Sección	23-1-2013	Territorio

h. Año 2014

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
130 -2014	Rafael Murgas Torrazza	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	29-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
131- 2014	Rafael Murgas Torrazza	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	29-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
132- 2014	Margarita Centella	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	26-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
133- 2014	Gisela López de López	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	26-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
134- 2014	Gisela López de López	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	26-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
135- 2014	Margarita Centella	Junta No.8 y Juzgado de la Cuarta Sección	26-5-2014	Materia (Declarativo de Descuento Ilegal)
290 -20014	Gisela López de López	Dirección Regional - Minera Panamá y Junta No.8	9-10-2014	Territorio
291- 2014	Margarita Centella	Dirección Regional - Minera Panamá y Junta No.8	3-10-2014	Territorio

i. Año 2015

Expediente	Magistrado	Jurisdicciones en	Resolución	Criterio de
-------------------	-------------------	--------------------------	-------------------	--------------------

	Ponente	conflicto		Competencia
260-2015	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado de la Sexta Sección y Junta No.12	6-10-2015	Mixta
292-2015	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado 2do de la 3ra. Sección y Junta de Conciliación en Turno	10/26/15	Cuantía (B/.1,466.40 bono de convención colectiva)
293-2015	Gisela López de López	Junta No.10 y Juzgado 2do. de la 3ra. Sección	10/27/15	Cuantía

j. Año 2016

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
92-2016	Margarita Centella	Juzgado de la Sexta Sección y Junta No.12	9-5-2016	Materia (Despido)
93-2016	Gisela López	Juzgado de la Sexta Sección y Junta No.12	04/29/16	Materia (Despido)
101-2016	Rafael Murgas Torrazza	Juzgado 3ro. de la 3ra.Sección y Junta No.11	05/26/16	Calidad de la parte (trabajadora doméstica)
135-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la Quinta Sección y Junta N°18	06/30/16	Mixta
153-2016	Gisela López	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	22/2/17	Cuantía
179-2016	Margarita Centella	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/04/16	Cuantía
180-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la 7ma. Sección y Junta 19	08/12/16	Cuantía
Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
181-2016	Margarita Centella	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/04/16	Cuantía
185-2016	Gisela López	Juzgado de la	08/12/16	Cuantía

		Séptima Sección y Junta No.19		
186-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/16/16	Cuantía
187-2016	Margarita Centella	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/12/16	Cuantía
188-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/16/16	Cuantía
189-2016	Gisela López	Juzgado de la 7ma. Sección y Junta 19	08/12/16	Cuantía
190-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/16/16	Cuantía
191-2016	Margarita Centella	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/12/16	Cuantía
193-2016	Gisela López	Juzgado de la 7ma Sección y Junta 19	08/12/16	Cuantía
194-2016	Gisela López	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/12/16	Cuantía
195-2016	Rafael Murgas	Juzgado de la Séptima Sección y Junta No.19	08/16/16	Cuantía
289-2016	Margarita Centella	Juzgado de la 7ma Sección y Junta No.19	10/26/16	Declaratoria de Nulidad
315-2016	Gisela López	Junta No.11 y Juzgado 1ro. de la Tercera Sección	11/23/16	Cuantía

Resolución: De 9 de mayo de 2016. Conflicto de Competencia dentro del Proceso laboral Carlos Iván Huertas -vs- Amf Capital,S.A., Y Scott Carter Andrews.

Reclamo: Pago de derechos adquiridos. vacaciones proporcionales, décimo tercer mes proporcional, 6%, salario pendiente de ocho meses y una semana, por B/. 5,459.49.

Posiciones en Conflicto: La Junta de Conciliación y Decisión NO.12, declina la competencia por razón de la cuantía, en observancia a que la misma supera los B/.1,500.00

El Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección, rehusó el conocimiento porque se trata de un proceso por despido injustificado y el pago de prestaciones laborales derivadas de la terminación de la relación de trabajo, competencia de las Juntas de Conciliación.

Decisión del Tribunal Superior:

Esta Superioridad observa que estamos en presencia de un proceso por despido injustificado, pues el trabajador alega que la relación de trabajo concluyó de esta forma antes de finalizar el contrato por tiempo definido suscrito entre ambas partes cuya fecha de vencimiento era el día 30 de agosto de 2016...Sobre los demás rubros demandados, se observa que se trata de prestaciones laborales cuya suma no supera la cantidad de B/1,500.00, por lo que su conocimiento es de competencia de las Juntas, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 1 de la Ley 7 de 1975. (Mag. Sustanciadora Margarita I. Centella)

Comentario: El trabajador demandante optó por demandar pago de prestaciones y reclamo de indemnización por el cese del contrato antes de la duración pactada en un contrato definido. La Junta inobservó que lo que regía en materia de competencia era la especialidad de la materia, en este caso el despido lo cual es de conocimiento exclusivo de la Juntas de Conciliación. Y en cuanto a las prestaciones por derechos adquiridos, debió analizarse por separado de la cuantía de la indemnización por despido.

k. Hasta Octubre del Año 2017

Expediente	Magistrado Ponente	Jurisdicciones en conflicto	Resolución	Criterio de Competencia
------------	--------------------	-----------------------------	------------	-------------------------

37-2017	Rafael Murgas	Juzgado 3ro de la 3ra. Sección y Junta No.11	7/3/2017	Cuantía
133-2017	Margarita Centella	Juzgado 3ro de la 3ra. Sección y Junta No.10	08/06/17	Materia (Despido)
208-2017	Gisela López	Junta No.11 y Juzgado 2do de la 3ra. Sección	08/04/17	Materia (Ejecución de Sentencia)
248-2017	Margarita Centella	Junta No.12 y Dirección Regional de Herrera	09/27/17	Materia (Salario Mínimo)
256/2017	Rafael Murgas	Juzgado de la Quinta Sección Y Dirección Regional	10/19/17	Materia (Declarativo)

Análisis de los cuadros estadísticos

Como se observa en el cuadro del año 2007, se presentaron once (11) procesos por conflictos de competencia, teniendo mayor incidencia los que se resolvieron por la naturaleza del asunto o la materia. Pudimos ver en estos procesos que en algunos casos los administradores justicia mantenía dificultad con la identificación plena de las pretensiones, por causa de la forma de la redacción de las demandas. Por ejemplo, en uno de los resueltos se observa que la petición del demandante fue que se declarase nulo un mutuo acuerdo y con ello se condenara el pago de derechos adquiridos. La confusión recayó en que se consideró las consecuencias antes que la propia pretensión.

Es obligación de los funcionarios jurisdiccionales estudiar la existencia de una acción o demanda en su estructura, de manera que no resulte razonable el fallo inhibitorio luego de tramitado el proceso en conflicto, porque esta actuación soslaya los derechos de los administrados de obtener un pronunciamiento de mérito, expedito y sin dilaciones.

Para el año 2008, disminuyó la carga con respecto al año 2007 al presentarse tres

(3) conflictos de competencia suscitados entre la Dirección Regional y un Juzgado de Trabajo y entre la Junta de Conciliación y un Juzgado de Trabajo. El criterio predominante para la resolución del conflicto apuntó hacia las causas por la materia o la naturaleza del asunto (declaratoria de nulidad de descuentos o descuentos ilegales). Los reclamos en conflicto, presentaron los argumentos y posiciones de los administradores, para rehusar el conocimiento, debido a la controversia que originaba entre la cuantía y la materia. La pretensión real era obtener la declaratoria de la nulidad de los descuentos por ilegales, y así obtener el rubro producto de esa declaratoria. El tribunal Superior ha sido constante en el criterio de que debe lograrse la declaratoria primero, para así obtener las consecuencias de la misma.

También se originó una controversia entre un Juzgado y la Dirección Regional, a causa de un reclamo por cuotas sindicales que su cuantía supera los B/1,500.00. Y un negocio en el que una trabajadora doméstica pretendía el pago de derechos adquiridos. En ambos casos la especialidad de la materia, determina la competencia.

Para el año 2009, el Tribunal Superior dirimió cuatro (4) conflictos de competencia, de los cuales tres (3) se determinaron por causas de la cuantía, y uno a razón de la materia.

Cinco (5) causas en conflicto, fueron resueltas para el año 2010. Cuatro de ellas suscitadas entre Juntas de Conciliación y Decisión y Juzgados de Trabajo y una entre Juzgados de Trabajo y la Dirección regional de Trabajo. Una de las causas fue resuelta con una decisión mixta, en el sentido que una parte del reclamo se adscribió a la Junta de Conciliación y Decisión y la otra al Juzgado. Esto ocurre, cuando el demandante decide, proponer la demandada incluyendo todas sus pretensiones. Era un trabajador que pretendía las consecuencias de un despido (indemnización y salarios caídos) y pago de derechos

adquiridos (vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad).

Es menester acotar que si el actor demandó en un sólo lugar, le corresponde al Juzgador ante quien se presenta la demanda, admitir lo que le corresponde y declinar los rubros que no le corresponden.

En este año también, se resolvió un conflicto por competencia preventiva, lo que en materia laboral sólo ocurre por demandas de sanción por prácticas desleales contra el sindicalismo.

En el 2011, se registraron cinco (5) negocios laborales en conflicto , cuatro (4) de los cuales se dirimieron por causa de la materia (salario mínimo y declarativos de descuentos ilegales) y uno (1) por causa de la cuantía.

La estadística del Tribunal Superior del Segundo Distrito Judicial, sólo registró un conflicto de competencia, para el 2012 y para el año 2013. La controversia acaeció entre dos Juzgados de Trabajo, y la causa se dirimió por razón del territorio. La competencia por razón del territorio, es un tema que hemos abordado en esta investigación, y ha sido cubierta por los tribunales a través de los principios rectores del derecho del trabajo, debido a la exclusión de esta materia, al entrar en vigencia la Ley 59 de 2001.

En el 2014, el Tribunal Superior resolvió ocho (8) controversias por competencia. Seis (6) de las causas, apuntaron a la resolución de los conflictos aplicando criterios por razón de la materia (procesos declarativos) y dos por razón de territorio.

Tres (3) fueron los procesos en conflicto que resolvió el Tribunal Superior en el 2015. Todos originados entre las Juntas de Conciliación y Decisión y los Juzgados de Trabajo y resueltos por la suma de la cuantía.

La estadística del 2016, reveló que se adjudicaron al reparto de expedientes del Tribunal Superior del Segundo Distrito Judicial, 20 expedientes en conflicto, dos que se dirimieron atendiendo la materia, uno por la calidad de las partes y 17 por concepto de la cuantía y uno por la calidad de la parte demandante.

Hasta octubre de 2017, se han resuelto cinco (5) procesos en conflicto de competencia, cuatro dirimidas por la materia y uno por la cuantía del proceso.

La investigación refleja que el Tribunal Superior del Segundo Distrito Judicial, resolvió sesenta y seis (66) causas por conflictos de competencia, entre los administradores de justicia laboral, 30 resueltos otorgando el criterio por la especialidad de las materias en estudio, 28 por causa de la cuantía, 5 por razón del territorio, y 2 por la calidad de una de las partes del proceso y un procesos se dirimió de manera mixta.

2.3.6. Prevención y competencia

Ovalle Favela señala que la prevención es:

Un criterio complementario y subsidiario para determinar competencia, pues se suele recurrir a él cuando, de acuerdo con los criterios anteriores, varios jueces son competentes para conocer de forma simultánea del mismo asunto; entonces se afirma que será competente el que haya prevenido en la causa, es decir, el que haya conocido primero. (Ovalle, J. 2010:360)

En el derecho procesal la prevención en relación a la competencia, especialmente funcional. En el evento de una contienda de competencia entre dos tribunales que parecen ser igualmente competentes, la prevención actúa como un criterio decisivo para dirimirla. El juez que conoce primero, previene y le reconoce competencia por haber anticipado en el conocimiento de la causa.

La prevención, es aquella que convierte en exclusiva la competencia del juez en aquellos casos, en que por mandato de la ley sean varios los jueces que podrían conocer del mismo asunto y uno de ellos lo conoció primero.

En materia del derecho procesal del Trabajo, se aplica la prevención de la competencia para los proceso en que se reclama la imposición de sanciones por prácticas desleales contra el sindicalismo y los derechos de los trabajadores, que en el artículo 389 del Código de Trabajo, dispone que serán impuestas por las autoridades administrativas o los tribunales de trabajo.

2.3.7. Competencia prorrogada

La prórroga de la competencia es definida como un acto jurídico procesal de carácter bilateral mediante el cual las partes en un proceso (demandante – demandado) convienen en someter la resolución de un conflicto a un tribunal distinto al que ha establecido naturalmente la ley.

La prórroga como tal no se encuentra definida en el Código de Trabajo patrio, sin embargo la encontramos inmersa en el artículo 676, cuando la incluye como excepción a las causas de nulidad, siempre y cuando las partes la permiten de manera expresa o tácita.

En ese orden de ideas el artículo 688 del Código de Trabajo, dispone que tratándose de una nulidad que pueda ser subsanada, no podrá pedir la declaratoria quien haya hecho una gestión en el proceso con posterioridad al vicio invocado, sin que hubiese formulado oportunamente la reclamación.

En Sentencia de 3 de febrero de 2017 el Pleno de la Corte, ante acción de amparo de garantías constitucionales, promovida dentro del proceso Hugo Pino Caballeo vs Panamá Green Energy Inc, señaló: “ la posibilidad de que se dictara una nulidad por falta de competencia del a-quo quedó subsanada con la comparecencia de la parte demandada al proceso al momento de contestar la demanda laboral, lo cual hizo “sabiendo o debiendo saber el vicio que le afectaba” y sin alegar en ese momento nulidad alguna. Tal actuación hace que la competencia se entienda prorrogada de manera tácita, por la voluntad del actor de presentar su demanda y la inacción del demandado, al momento que contesta la misma sin alegar, en esa oportunidad, la falta de competencia.”

Del análisis de la Sentencia referida en el párrafo anterior, se extraen los parámetros por los cuales un Tribunal pueda decretar nulidades, por falta de competencia.

- La competencia se entiende prorrogada de forma tácita, si el actor demanda

en un lugar distinto al que compete y el demandado contesta sin alegar en ese momento la falta de competencia.

- La declaratoria de nulidad puede proponerse en cualquier momento del proceso, en atención a lo dispuesto en el artículo 691 del Código de Trabajo, siempre y cuando la competencia no haya sido prorrogada.
- Las nulidades solo puede decretarse siempre y cuando exista afectación de derechos terceros, si quien la solicita ha salido agraviada y no ha celebrado un acto sabiendo o debiendo saber el vicio que le afectaba.

2.3.8. Efectos de la declaratoria de incompetencia en materia laboral

Se puede definir la incompetencia judicial como la ausencia de competencia, apreciable de oficio o a instancia de parte, de un determinado órgano judicial para conocer de un concreto asunto ante él planteado, de conformidad con lo previsto en las reglas generales establecidas en las leyes procesales de trabajo, para determinar los criterios de conocimiento de los procesos entre la totalidad de los órganos judiciales del Estado.

Es posible que un determinado asunto sea conocido por un órgano judicial que es incompetente de acuerdo con las leyes procesales. No obstante hay que partir de un hecho indiscutible como es que las normas de competencia tienen carácter de orden público y por ello no es posible que ni las partes ni los propios órganos judiciales puedan modificar las mismas (con la excepción de la competencia que es prorrogada por las partes). Por ello el efecto lógico derivado de este indebido conocimiento es la nulidad de pleno derecho de las

actuaciones practicadas con falta de competencia en cualquiera de sus modalidades.

En tal sentido el artículo 675 del Código de Trabajo, anuncia las causas de nulidad de la siguiente forma: *la de distinta jurisdicción*, la cual es absoluta , la *falta de competencia*, la ilegitimidad de personería, la falta de notificación o emplazamiento, y el no celebrarse la audiencia, en términos de la ley.

En ese orden de ideas el artículo 676 del Código de Trabajo, señala las excepciones sobre la declaratoria de nulidad, y entre ella establece que: “si la competencia es prorrogable y las partes la prorrogan expresa o tácitamente, con arreglo de la ley.”

Sin embargo, el numeral #1 del artículo 676 del no esta regulado, por lo que los Tribunales Superiores tiende a decretar la nulidad de las actuaciones, en ejercicio de su facultad legal de saneamiento que dispone el artículo 940 del Código de Trabajo, en los casos que exista violación a las normas de competencia.

En revisión de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, no consta autos en que se haya tomado un criterio que regule la prórroga de la competencia.

Ante la carencia de regulación de la prórroga de la competencia en materia laboral, es nuestro criterio, fundamentada en la reciente Sentencia de 3 de febrero de 2017 del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, que en los casos de incompetencia territorial, el tribunal que está conociendo indebidamente del asunto si tiene competencia objetiva y funcional, y esta es prorrogado expresa o tácitamente por las partes, no se origina la nulidad porque la

exclusión del conocimiento viene determinada por un elemento de menor intensidad como es el territorio.

En cuyo caso, sólo producirá nulidad si tal falta de competencia territorial, hubiese generado una efectiva indefensión, de ahí la necesidad del análisis casuístico en cada caso y la imposibilidad de declarar un efecto general a diferencia de los supuestos de incompetencia objetiva o funcional. Esto es en función del artículo 683 del Código de Trabajo que dispone: que las nulidades sólo se decretarán si una de las partes ha sufrido o pueda sufrir un perjuicio procesal.

En los casos en los que la incompetencia se declara de oficio, el efecto común es el cese del conocimiento del asunto por el ente judicial incompetente.

2.3.9. El Juez sin competencia en el proceso

La cuestión del tribunal competente o de la predeterminación legal del juez está estrechamente ligada a los derechos fundamentales. En efecto, todas las normas de competencia están vinculadas con el resguardo del derecho al juez predeterminado, derecho que está consagrado en la propia Constitución en el artículo 32, que dispone: "Nadie será juzgado, sino por autoridad competente y conforme a los trámites legales."

De la norma citada emana la exigencia de contemplar las reglas conforme las cuales se distribuye el ejercicio de la jurisdicción entre los diversos tribunales del país, de modo de resguardar que todo ciudadano será juzgado por el Tribunal que fija la ley con

anterioridad a la ocurrencia del hecho que origina el conflicto y no por otro distinto.

Un Juez incompetente que conoce de un proceso, provoca la nulidad de los actos. Y el proceso o acto nulo carece de validez, vale decir, es ineficaz, por lo que no produce efectos jurídicos.

Se suele conceptualizar a la nulidad procesal como el estado de anormalidad de un acto procesal debido a la ausencia o a la presencia defectuosa de requisitos que condicionan su existencia regular, determinando la posibilidad de ser declarado judicialmente nulo.

En base al concepto anterior se puede afirmar que la nulidad procesal es un medio que sirve para declarar la invalidez de un acto jurídico procesal o de todo el proceso.

La doctrina moderna ha elevado a la jerarquía de principios algunas reglas que rigen en materia de nulidades procesales, las cuales están dirigidas a limitar su uso indiscriminado, es decir, que la nulidad sólo alcance a determinados supuestos en los que la afectación al derecho al debido proceso resulta evidente. Estos principios son los siguientes:

a) Principio de Legalidad o Especificidad.

El artículo 673 del Código de Trabajo establece que “los actos procesales no podrán anularse por causas distintas de las consagradas taxativamente en la Ley”. Ello quiere decir que la nulidad sólo se sanciona por causal establecida en la ley procesal. No basta que la

ley establezca una formalidad determinada para la realización del acto procesal y que su omisión o defecto origine la nulidad del acto. Y se llama también de especificidad porque no hay nulidad sin texto legal expreso; por lo que no se admite o podrá declarar una nulidad, sino se expresa la causa legal en la que se funda.

b) Principio de Convalidación.

Frente a los actos procesales afectos de nulidad tenemos la figura de la convalidación, que importa confirmar la validez del acto. La convalidación constituye realmente un remedio, un elemento saneador para los actos afectos de nulidad, en vez de invalidar el acto se sana.

Esto quiere decir que la nulidad, no se decretará, si es posible subsanar la actuación. Debido a que las nulidades sólo tendrán lugar, cuando sea absolutamente indispensable para evitar una indefensión o afectación de derechos.

2.3.10. Jurisprudencia comentada. Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial

En esta parte de nuestro trabajo haremos un examen somero de diferentes precedentes jurisprudenciales, que ha representado puntos de referencia importantes en el desarrollo del tema de la competencia en materia laboral. Intentamos resaltar así los

aportes del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, a través de la jurisprudencia, ante las distintas posiciones de los administradores de justicia laboral.

2.3.10.1. Resoluciones de Nulidad por falta de competencia

Proceso laboral interpuesto por Zullivan Scott Consuegra G. -vs- Presforzados en Concreto, S.A. Auto de 13 de octubre de 2009 del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.. Ponente. Margarita Ibets Centella.

Antecedentes: Recurso de Apelación. Demanda por despido injustificado. Se absuelve a la empresa demanda al considerar que hubo autorización previa para despedir.

Decisión del Tribunal Superior: Se declaró la nulidad por falta de competencia y se declina el proceso a la Dirección Regional de Trabajo. “Se trata de un despido justificado que conlleva solicitud previa y prueba de la parte actora del hecho invocado para la terminación, la notificación y traslado a los trabajadores afectados, y genera como consecuencia el derecho al pago de indemnización a favor del trabajador. La forma como se tramita esta solicitud está regulada en el artículo 215 del Código de Trabajo.”

Comentario: En este proceso el demandante dirige la demanda por despido injustificado. La Junta de Conciliación admite el proceso, y cuando la demandada contesta la demanda, presenta pruebas que demuestran que hubo una solicitud previa de autorización de despido, por causas económicas ante el Ministerio de Trabajo. Ante este

hallazgo, la Junta de Conciliación antes de continuar el proceso debió decretar la nulidad por falta de competencia en ese momento y declinar el negocio al Ministerio de Trabajo. Sin embargo continua con el trámite y dicta sentencia.

Ante el desconocimiento de las normas de competencia, se provoca una nulidad que provocó no sólo la pérdida de tiempo y dinero, sino también el desgaste procesal de los involucrados.

Proceso instaurado por Santiago Torres contra DRAGADOS FCC INTERNACIONAL DE CONSTRUCCION, S.A. Auto de 12 de julio de 2004. Magistrado Ponente: Rafael Murgas Torrazza.

Antecedentes: Recurso de Apelación. Demanda por salario mínimo .

Decisión del Tribunal Superior: Se decreta nulidad de lo actuado por falta de competencia, luego del análisis de la demanda y se declina el mismo a la Dirección Regional de Trabajo. El Tribunal de apelaciones expone: “el trabajador en su demanda lo dice claramente en el hecho segundo, cuando señala que se le pagó un salario por hora distinto a la rata establecida por la labor de chequeador. Obsérvese que dice la rata establecida, no convenida o acordada. Es cuando la Ley establece un mínimo salarial y se le paga al trabajador otro distinto”.

Comentario: El actor elige lo que demanda, y es el Juzgador el que dirige el proceso. La falta de competencia por razón de la materia es la causante de la nulidad. El demandante no reclamo salario dejados de pagar, lo que sí es competencia de los Juzgados de Trabajo, a razón de que es una pretensión que se deriva del contrato de trabajo, sino que claramente demandó que el salario recibido era el distinto al de la rata establecida, lo que

significa que el salario mínimo legal establecido.

Los jueces y presidentes de Juntas cuentan con la facultad de ordenar la corrección de las demandas, si las mismas fuesen confusas, a fin de evitar futuras nulidades.

Proceso laboral propuesto por María Peralta –vs- Camaronera Mariato, S.A. .Auto de 26 de octubre de 2016. Magistrada Ponente: Margarita Centella

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Junta de Conciliación y Decisión No.19 y el Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección.

El demandante reclama ante la Junta de Conciliación No.19, el pago de B/1,760.00 en concepto de derechos adquiridos. La Junta declina el proceso al Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección, por razón de la cuantía.

El Juzgado de Trabajo admite la demanda y ordena la corrección de la misma. La parte corrige la demanda y al hacerlo disminuye la cuantía a B/.1,424.00. Frente a la disminución la Jueza resuelve plantear el conflicto de competencia.

Decisión del Tribunal Superior: Se decreta nulidad de lo actuado. Manifiesta el Tribunal: “Se observa que el Juzgado de Trabajo resolvió avocar el conocimiento del proceso y lo expresó así mediante resolución judicial de fecha 19 de septiembre de 2016. (f.14 y 15). Es decir, que asumió el conocimiento del proceso.

Comentario: En este proceso, no se dio el debido trámite, para el planteamiento de un conflicto de competencia. En la medida de que el Juzgado de Trabajo ya había asumido la competencia al admitir la demanda y para poder plantear el conflicto, debía negar el conocimiento de la causa, fundamentando tal decisión, en la normas de competencia.

2.3.10.2. Resoluciones sobre conflictos de competencia, en el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.

Proceso Laboral Yamileth Ríos vs Minera Panamá, S.A/ Servicios Coemsa, S.A. Auto de 3 de octubre de 2014. Magistrada Ponente: Margarita Centella.

Antecedentes: Conflicto de Competencia entre Dirección Regional Especial de Trabajo Proyecto Minera Panamá y la Junta de Conciliación y Decisión No.8. Demanda por despido injustificado interpuesta ante la Dirección Regional Especial de Trabajo Proyecto Minera Panamá. El cual fue declinado a la Junta de Conciliación y Decisión No.8 con Sede en Aguadulce, provincia de Coclé, con fundamento en la Ley 9 de 26 de febrero de 1997. La Junta de Conciliación No.8, plantea el conflicto y lo remite al Tribunal Superior de Trabajo.

Decisión del Tribunal Superior: Se adscribe el conocimiento del proceso a la Junta de Conciliación y Decisión No.9 por razón de territorio. “Las empresas demandadas de acuerdo a la demanda son ubicadas en la provincia de Colón, República de Panamá, Calle 9 y 10 Roosevelt. Al igual que señala la demandante que se desempeñaba como Seguridad Industrial en el Proyecto de Construcción de Reasentamiento de Nueva Petaquilla, ubicado en la provincia de Colón, Distrito de Donoso, Corregimiento de San José.”

Comentario: La Dirección Regional Especial de Trabajo- Proyecto Minera Panamá, fue creada en el año con funciones administrativas y jurisdiccionales específicas. Sin embargo la Dirección Especial, se fundamentó en la competencia por razón de la materia de despido, desconociendo la competencia por razón de territorio contenida de manera expresa en el artículo 12 del Decreto No.1 de 1993.

Proceso laboral propuesto por Elida M. López, actuando en nombre de Toribio Pardo (q.e.p.d) –vs- Elías Patiño. Auto de 7 de junio de 2011. Magistrada Ponente: Margarita Ibets Centella,

Antecedentes: Conflicto de Competencia entre el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección y la Junta de Conciliación y Decisión No.12.

La demanda tiene su génesis en un reclamo por pago de prestaciones de trabajador fallecido, por la suma de B./202.48.

Decisión del Tribunal: Se adscribe el conocimiento del proceso a la Junta de Conciliación y Decisión No.12., por razón de la cuantía.

Comentario: La causa por la que la Junta de Conciliación decidió inhibirse de conocer el proceso, es porque consideró que el reclamo por ser por pago de prestaciones de trabajador fallecido, debía tramitarse como proceso no contenciosos de sucesión laboral. Sin embargo de la demanda se evidenció que la causa pedir era el pago por incumplimiento de las prestaciones laborales derivadas de la relación de trabajo, más costas gastos e intereses.

La demandante como actora, contaba con la facultad de accionar ambos proceso: sucesión laboral (exigiendo al demandado los derechos adeudados) amparada en el artículo 155 del Código de Trabajo, lo que es competencia de los Juzgados de Trabajo por razón de la materia o reclamar por la vía de un proceso común, el pago de prestaciones, que fue lo solicitado. Ante ello la competencia fue determinada por la cuantía.

Proceso laboral propuesto por Luzmila Quintero–vs- Yaris Mariela Rangel. Auto de

27 de junio de 2011. Magistrada Ponente: Margarita Ibets Centella. Con salvamento de voto de Magistrado Rafael Murgas T.

Antecedentes: Conflicto de Competencia entre la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No.12.

La Dirección Regional declina a la Junta, la demanda por salario mínimo, por tratarse del reclamo de una trabajadora doméstica.

Decisión del Tribunal Superior: Se dirime el conflicto y se adscribe el conocimiento al Dirección Regional del Ministerio de Trabajo.

Expuso el Tribunal: “De acuerdo a los hechos de la demanda, la trabajadora percibía un salario inferior al mínimo legal y por ello se pide la diferencia salarial resultante....La competencia exclusiva de este reclamo es regulada por la Ley 53 de 1975 en el artículo 1, numeral 2...Se trata de una norma posterior a la que adscribe a la Junta la competencia para conocer de las demandas de cualquiera naturaleza y cuantía de los trabajadores domésticos y de aplicación especial, por lo que prevalece sobre lo expresado en la Ley 7 de 1975. L ley posterior y especial prima sobre cualquier otra anterior”.

El Magistrado Rafael Murgas salva su voto y manifiesta que si es un reclamo de trabajadora doméstica, debe ser conocida por la Junta de Conciliación.

“...no es atendible en estricta regla de hermenéutica legal, señalar que priva la Ley 53 por ser norma posterior (en fecha) a la Ley 7 de la Junta.

La regla de interpretación cuando alude a norma posterior se refiere a que se tome en cuenta la norma posterior a la anterior, pero en el supuesto que ambas se encuentren en un mismo texto, que no es el caso presente.”

Comentario: El presente negocio fue resuelto atendiendo las reglas de

competencia por razón de la materia del salario mínimo y no de la calidad de la parte actora, que era el caso de una trabajadora doméstica. Criterio que se mantiene hasta la fecha en el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.

Proceso laboral propuesto por Sindicato Nacional De Trabajadores Auténticos De La Construcción y Afines –vs- Liquid Jungle Lab.Inc. Auto de 30 de abril de 2018.

Magistrada Ponente: Gisela López de López

Antecedentes: Conflicto de competencia entre Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección y la Dirección Regional de Trabajo. Los actores solicitan la condenas por morosidad de cuotas sindicales.

Decisión del Tribunal: Se dirime el conflicto y se adscribe el conocimiento al Dirección Regional del Ministerio de Trabajo.

Comentario: Surge el conflicto en tanto que el Juzgado es del criterio que tratándose de cuotas sindicales, es competencia privativa del Ministerio de Trabajo y pos su parte la Dirección Regional de Trabajo, considera que la demanda pretende el pago de sumas adeudadas, lo que según su criterio se tramita a través de un proceso común.

En esta decisión judicial el Superior, ha dejado claro el principio de que la norma especial, prevalece sobre la normativa general. Efectivamente aunque la cuantía superaba los B/.1,500.00, prima la norma especial que señala que las controversias que surjan sobre las cuotas sindicales serán decididas por el Ministerio de Trabajo.

Proceso laboral propuesto por Elida López –vs- Toribio Pardo. Auto de 7 de junio de 2011. Magistrada Ponente: Selma Herrera Kivers

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Junta de Conciliación y Decisión No.12 y el Juzgado de Trabajo de la Sección.

Trata la demanda de solicitud de pago de prestaciones adeudadas de trabajadora fallecido, por la suma de B/.202.48.

La Junta declina la competencia por ser reclamos de trabajador fallecido y el Juzgado niega conocerla por que la cuantía es inferior a lo que la ley le permite.

Decisión del Tribunal: Se adscribe el conocimiento a la Junta de Conciliación por razón de la cuantía.

Comentario: Los herederos de un trabajador fallecido, pueden escoger demandar por pago de prestaciones adeudadas, a través de un proceso común, regidos por las normas del artículo 156 del Código de Trabajo. O pueden instaurar un proceso no contencioso, en el que solicitan sean entregadas las prestaciones remitidas por la empleadora al Juzgado de Trabajo.

En este negocio, la heredera aspiraba al pago de las prestaciones a través de un proceso común, por lo cual regía la competencia a razón de la cuantía.

Proceso laboral propuesto por Rosa Cepeda –vs- Sucesión testamentaria de Mickey Raymond Walker y Ofelina Gutierrez de Walker. Auto de 26 de mayo de 2016. Magistrada Ponente: Rafael Murgas Torrazza.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Junta de Conciliación y Decisión No.11 y el Juzgado Tercero de Trabajo de la Tercera Sección.

Decisión del Tribunal Superior: Se dirime el conflicto y se adscribe el conocimiento a la Junta de Conciliación y Decisión No.11, motivado en lo siguiente: “se

trata de un proceso incoado por una trabajadora doméstica, cuyas reclamaciones son de competencia privativa de estas autoridades de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3 del artículo 1 de la Ley 7 de 1975 por medio de la cual se crean dentro de la jurisdicción especial de trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión.”

Comentario: Independientemente de la cuantía, el reclamo de todo trabajador doméstico es competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión.

Proceso laboral propuesto por Sindicato de Empleados de Farmacias y Similares –vs- Farmacia Revilla, S.A. y Personal y Servicios, S.A. Auto de 19 de agosto de 2010. Magistrada Ponente: Margarita Ibets Centella.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Dirección Regional de Trabajo y el Juzgado Segundo de Trabajo de la Tercera Sección.

El Juzgado rehúsa conocer del proceso, en atención a que el reclamo recae sobre la solicitud de sanción a las demandadas por prácticas desleales sobre las organizaciones sindicales. Ampara su decisión en los artículos 388 y 389 del Código de Trabajo.

Reclamo: Se sancione a las demandadas por la práctica desleal contemplada en el numeral 3 del artículo 388.

Decisión del Tribunal Superior: Se adscribe el conocimiento a la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral de Chiriquí. Así lo argumentó: “En el caso que se examina, como se trata de una competencia a prevención, posee la competencia la Dirección Regional de Trabajo y Desarrollo Laboral de Chiriquí, en la medida que conoció en primer lugar del reclamo.

Comentario: El conflicto entre las autoridades judiciales se genera al existir una norma que establece: que las controversias que se originan por el ordinal 7 del artículo 388

del Código de Trabajo (despidos o desmejoramientos de un número de trabajadores permanentes sindicalizados), se tramitarán como procesos abreviados; y otra que señala que las sanciones o multas por prácticas desleales contra el sindicalismo, se impondrá por las autoridades administrativas o los tribunales de trabajo.

Pero este es del caso que tratándose de imposición de sanciones por prácticas desleales contra los sindicatos, la competencia es a prevención, es decir que puede proponerse en cualquiera de los dos entes judiciales, llámese Dirección Regional o Juzgados de Trabajo y será el competente el que lo conoció en primer lugar..

Proceso laboral propuesto por Cesar Fadul –vs- Basilio Export and Import, S.A. Auto de 11 de enero de 2010. Magistrada Ponente: Margarita Ibets Centella.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre Junta de Conciliación No.12 y el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.

El demandante solicitó se le pague una supuesta sanción de suspensión injustificada de labores los días 8 y 9 de septiembre de 2009, si goce de salario, por incumplimiento de horario del trabajador. La cuantía reclamada no excede los B/.1,500.00.

Decisión del Tribunal: Se dirime el conflicto y se adscribe el conocimiento del proceso al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección. En los siguientes términos: “Estamos en presencia entonces, de un proceso declarativo, pues se busca que a través de este proceso laboral se declare la inexistencia de un hecho adverso a los intereses del trabajador, de tal manera que para la condena patrimonial habrá que analizar en primer lugar la existencia de la sanción injustificada, para luego condenar al pago de lo salarios dejados de percibir por esta medida, en caso que el reclamo prospere”.

Comentario: Como se observa trataba la pretensión de una declaratoria de justificación o no de una medida disciplinaria aplicada a un trabajador. La aplicación de la competencia se surte por la materia del asunto y no por la cuantía. Y las Juntas de Conciliación en base a la ley 7 de 1975, no tienen facultad para conocer de este tipo de procesos.

Proceso laboral propuesto por Sindicato Unión Panameña de Trabajadores de Centros Particulares (UPATRACEP). Auto de 6 de octubre de 2008. Magistrada Ponente: Larissa Rodríguez Pérez.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre el Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral de Chiriquí y el Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección.

La demanda de nulidad de acuerdo colectivo, se propone ante el Juzgado de Trabajo y éste declina al Ministerio de Trabajo, en atención a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 1 de la Ley 53 de 28 de agosto de 1975. Y el Ministerio de Trabajo, rehúsa el conocimiento al considerar que la competencia que le atribuye la Ley 53 de 197 es exclusiva, para la interpretación en derecho o validez de la cláusulas pactadas en una convención u otro acto de naturaleza colectiva y no para decretar la nulidad de una convención colectiva.

Decisión de Tribunal: Dirime el conflicto y adscribe el conocimiento al Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección. Considerando que el trámite ante una demanda de Nulidad de convención colectiva debe darse bajo los parámetros de un proceso común, al no existir proceso específico para ello.

En esta resolución se cita una sentencia de amparo de garantías constitucionales de 3 de agosto de 2005, en la que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia manifestó, que el

Director Regional de Trabajo, carece de competencia, de cara a la ley 53 de 1975, para revocar un convenio colectivo de trabajo.

Comentario: La resolución referida se concentra en la evaluación literal de la norma, en la cual no se le incluye competencia al Ministerio de Trabajo, para conocer de la declaratoria de nulidad de una convención colectiva. La calidad de las partes (sindicato) no es la que rige en esta materia, sino la materia (Declaratoria de Nulidad).

Si bien tampoco el Código de Trabajo señala expresamente que los Juzgado de Trabajos, son los competentes para ello, la misma se deriva de la norma especial respecto a la competencia del Ministerio de Trabajo.

Proceso laboral propuesto por Roberto Delgado -vs- Panameña de Motores, S.A. Auto de 22 de enero de 2010. Magistrada Ponente: Larissa Rodríguez Pérez.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección la Junta de Conciliación y Decisión No.10.

Trata la demanda de un reclamo por el pago de cuatro mil ciento cuarenta y nueve balboas con ochenta y ocho centavos (B/4,149.88). La Junta de Conciliación se inhibe de conocer el proceso por considerar que la cuantía supera los límites de su competencia. Por su parte el Juzgado de Trabajo, plantea el conflicto sobre los rubros derivados del despido y admitiendo la competencia de las prestaciones que sobrepasan los B/1,500.00.

Decisión del Tribunal Superior: La resolución comparte la decisión del Juez de Trabajo, en cuanto a que solo debe asumir los reclamos derivados de la relación de trabajo (prima de antigüedad, decimos tercer mes) y no así de las sumas respecto a salarios caídos. Por lo que adscribe el conocimiento de los derivados del despido a la Junta de Conciliación.

Comentario: La naturaleza de la materia era el Norte de este proceso. Una parte del reclamo se refiere a las consecuencias de un despido injustificado (salarios caídos), que son competencia privativa de las Juntas de Conciliación y la otra se dirigía al pago de prestaciones. Sin embargo, la Junta de Conciliación consideró la competencia, por razón de la cuantía global de la demanda.

Esta demanda podría llamarse una demanda mixta, contenía pretensiones de competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo, así como de las Juntas.

Proceso laboral propuesto por Rafael Pineda Márquinez -vs- Ricardo Antonio García
Auto de 27 de octubre de 2015. Magistrada Ponente: Gisela López de López

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Junta de Conciliación y Decisión No.10 y el Juzgado Segundo de Trabajo de la Tercera Sección.

El demandante solicita el pago de derechos adquiridos tales como: vacaciones, décimo proporcional y prima de antigüedad, por la suma de B/.726.67, que le corresponde por causa de renuncia voluntaria.

Decisión del Tribunal Superior: Se inhibe del conocimiento de la causa, en los siguientes términos: “..el señor Juez omite manifestar expresamente si admite o rehúsa el conocimiento, requisito necesario para que se plantee el conflicto de competencia entre 2 autoridades, por lo que en estas circunstancias este Tribunal no puede hacer ningún pronunciamiento en tal sentido.”

De la decisión salva el voto la Magistrada Margarita Centella, al considerar que en la resolución el Juez de Trabajo, existen la información necesaria para resolver el conflicto.

Comentario: Se dicta un auto inhibitorio por parte del Tribunal Superior de Trabajo,

ante la ausencia de la manifestación expresa del Juez de Trabajo de la negativa del conocimiento del proceso, decisión estrictamente literal de la norma que dicta el procedimiento sobre el contenido de las resoluciones que instauran un conflicto de competencia.

La salvante del voto, hace una interpretación a la norma, y es de la opinión que si el Juzgador explica los motivos en que funda su decisión, aunque omita referirse a si lo admite o no el conocimiento, es suficiente para dirimir el conflicto.

Proceso laboral propuesto por Agustin Serrano González -vs- Agro Constructores Civiles, S.A. y Anibal Bradvica G. Auto de 4 de agosto de 2016. Magistrada Ponente: Margarita I. Centella.

Antecedentes: Conflicto de competencia entre la Junta de Conciliación y Decisión No.19 y el Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección. El demandante reclama pago de prestaciones por B/.3,170.00.

Decisión del Tribunal Superior: Se dirime el conflicto de competencia y adscribe el conocimiento de la causa a la Junta de Conciliación. El Superior jerárquico manifestó: “Tiene razón el Juzgado de Trabajo cuando señala que la cuantía es de resorte exclusivo del tribunal, pues el Código de Trabajo, además de indicar que aquélla consiste en el valor económico de las prestaciones reclamadas, expresa que no se admitirán incidentes sobre fijación o determinación

Comentario: Si bien el demandante fijó una cuantía en el libelo de la demanda, dentro de las facultades de los juzgadores se encuentra determinar la cuantía del proceso, toda vez que el computo de la misma es resorte exclusivo de los tribunales, precisamente por el hecho de que la competencia por ser de orden público, no puede ser decidida libremente por las partes.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación a realizar es de tipo exploratoria, descriptiva y explicativa.

Esta se desarrolla en forma monográfica teniendo como punto de partida la consulta a las leyes procesales, la jurisprudencia nacional en materia de competencia. Así como las resoluciones del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, estrictamente en lo que al tema de conflictos de competencia se refiere. Permitiendo detallar la figura jurídica estudiada, básicamente a través de la medición de las variables.

Con el objetivo de encontrar las razones o causas más comunes que ocasionan el planteamiento de conflictos de competencia entre los juzgadores de trabajo y las soluciones a tal figura jurídica.

3.2. Fuente de Información

Las fuentes de información a utilizar, nos permitirán conocer los aspectos relevantes de este tema en estudio, para traer claridad sobre lo que se investiga.

3.2.1. Fuentes Primarias

Las fuentes primarias usadas para la realización de este estudio, son las resoluciones del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, que sobre el tema se obtendrán de las distintas razones por las cuales los tribunales de trabajo instauran conflictos de competencia. Así como las diversas leyes nacionales existentes sobre la materia, lo que proporcionará elementos de información con carácter veraz de gran credibilidad.

3.2.2.Fuentes Secundarias.

Las fuentes secundarias están constituidas por otros medios que brindan ilustración sobre la materia, tales como libros de textos, estudios realizados, conferencias, legislación vigente, diccionarios.

3.3.Variables independiente y dependientes

3.3.1.Variable Independiente:

- Causas más comunes por las cuales se plantean los conflictos de competencia.

3.3.2. Variables Dependientes:

- La competencia en materia laboral
- Vacíos legales
- Desconocimiento del proceso laboral.

3.3.3. Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Conceptualización	Indicadores	Tipo de Técnica o Instrumento	Reactivo o Procedimiento
Competencia en materia laboral	Facultades legales de los juzgadores para ejercer su jurisdicción en determinados tipo de litigios o conflictos	- Territorio, - Cuantía - Materia	Revisión del cuerpo normativo y el procedimiento a seguir en cuanto a la distribución de la competencia.	-Constitución Nacional -Código de Trabajo - Leyes en materia de trabajo -Expedientes judiciales.
Vacíos legales	Ausencia de reglamentación legislativa en una materia concreta	-Derechos supletorio -Principios rectores del Derecho del Trabajo -Fuentes	-Se consultará la legislación laboral vigente y sus respectivas modificaciones.	Estudio y revisión de las fuentes del derecho del trabajo frente a las carencias legales. Se evaluará los criterios aplicados ante los vacíos legales.
Conflicto en la interpretación de las normas laborales.	Desconocimiento del debido proceso aplicable a los negocios laborales.	-Mala aplicación de las reglas de competencia. - Ejercicio de la jurisdicción. - Falta de estabilidad de las autoridades administrativas	-Se analizarán las resoluciones que resuelven conflictos de competencia. -Estudio de las posiciones por las cuales los autoridades rehúsan la competencia de los procesos.	-Resolución que resuelven los conflictos. - Se evaluarán las nulidades por faltas al procedimiento. -Análisis de la evaluación de los juzgadores

		Ausencia de experiencia en derecho procesal del Trabajo		respecto a la causa pedir en la demanda y los razonamientos jurídicos
--	--	---	--	---

CONCLUSIONES

1. Es necesaria la organización jurisdiccional a través de un sistema de distribución por competencias, a efecto de garantizar el acceso a la jurisdicción.
2. La Constitucional Nacional determina la competencia como derecho fundamental de todos los asociados.
3. Las causas más comunes de conflictos de competencia en los últimos 10 años en el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, tienen como factor determinante: la materia, y en menor escala la cuantía, la calidad de la parte y el territorio.
4. Los conflictos de competencia de forma uniforme, se suscitan entre las Juntas de Conciliación y la Jueces de Trabajo y la Direcciones Regionales de Trabajo y los Juzgados de Trabajo.
5. Las declinatorias de competencia sólo opera entre Tribunales correspondientes a una misma jurisdicción.
6. Las normas especiales prevalecen, sobre las normas generales de competencia. (Ejemplo art.155 sobre sucesiones laborales y art. 373 sobre cuotas sindicales)
7. En algunas casos las confusiones para determinar la cuantía, se suscitan porque la parte

actora no es clara en sus pretensiones y los hechos que la sustentan, sin embargo a pesar de que los administradores de Justicia laboral cuentan con la facultad de ordenar correcciones a las demandas, con el objeto de que los demandantes determinen con mayor claridad sus pretensiones, no lo hacen y recurren directamente a dictar autos inhibitorio.

8- Encontramos que en algunas ocasiones los tribunales de primera instancia desconocieron el procedimiento en materia de conflicto de competencia, y estos es que una una vez declinada la competencia le es dado: Admitir la demanda o negarse a su conocimiento, planteando el conflicto ante el Superior competente.

9. Del estudio de los casos surge el hallazgo que en ocasiones existen anomalías procedimentales, para entablar un conflicto de competencia. Entre ellas: Se declinó la competencia a una jurisdicción distinta; Caja de Seguro Social (Auto de 14/4/2007 Ponente Rafael Murgas Torrazza). No se dictó la resolución motivada planteando el conflicto, sino que se confeccionó una nota remitiendo el proceso al Tribunal (Autos de 7/2/2007 y 16/12/14 Ponente Mag. Rafael Murgas Torrazza).

Admitida la demanda, se ordeno la corrección y posteriormente se plantea el conflicto de competencia (Autos 26/7/2007 y 7/3/2017 Ponente Mag. Rafael Murgas Torrazza)

Se remitió el expediente a la Corte Suprema de Justicia , para que dirimiera el conflicto (Auto 14/2/2012 y 19/10/17 Ponente Rafael Murgas Torrazza)

10. La no adecuada utilización de los conflictos de competencia, trae como consecuencia que un juez incompetente conozca de una causa, y tal situación provoca la nulidad de los actos, ocasionando perdidas al sistema y a los usuarios.

11. No existe una reglamentación en los supuestos de competencia prorrogada en materia laboral, y la Corte a través de la jurisprudencia ha sentado como precedente que si un

tribunal incompetente por razón de territorio, conoce una causa pero este reúne competencia funcional y objetiva, y las partes no han sufrido afectación a derechos ni garantías legales ni constitucionales, procede la prórroga de la competencia y no es causa de nulidad..

12. La revisión de la normativa en materia de competencia, revela que existe un vacío en cuanto a la determinación del juez por territorio y el competente por reclamo de indemnizaciones por indemnización por maltrato psicológico al trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Capacitación constante a los funcionarios quien imparte justicia laboral , en los temas relativos al proceso laboral, respecto a la jurisdicción, competencia y nulidades.
2. Utilización por parte de los juzgadores de sus facultades legales para sanear o corregir el proceso y prevenir posibles nulidades.
3. Toma de conciencia del debido proceso, como garante de derechos fundamentales de los ciudadanos.
4. Revisión de la legislación para que se desarrollen los supuestos de la prórroga de la competencia y se incluya la competencia por territorio e indemnizaciones por daños y perjuicios a causa de maltrato al trabajador.
5. La especialidad de la jurisdicción de trabajo debe ser completada, con la implementación de la Sala especializada de Casación Laboral.
6. Para ejercer el cargo de funcionarios administrativos que ejercen facultades jurisdiccionales, debe exigirse como requisitos que los mismos mantengan estudios o experiencia en Derecho del Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obras con autores

- Arellano, C. (2006) *Teoría General Del Proceso*. México. Editorial Porrúa,
- De Buen, N. (2002). *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa. Av. República Argentina 15. México.
- Fábrega, J. (1982) *Derecho Procesal del Trabajo*. Panamá, Litho Impresora Panamá, S.A.
- Guasp, J. (1968) *Derecho Procesal Civil. España*.
- Hoyos, A. (1995). *El Debido Proceso*. Colombia. Temis, S.A.
- Hoyos, A. (1996). *Justicia, Democracia y Estado de Derecho*. Panamá. Corte Suprema de Justicia de Panamá, Serie de Ensayos y Monografías Judiciales. Panamá, Ciudad de Panamá, Págs. 131-132)
- Hoyos, A. y Romero, V. (1976). *Las Juntas de Conciliación y Decisión*, Panamá.
- Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo.. 4ª edición, actualizada por el Dr. Gustavo Raúl Meilij. Ediciones Desalma Buenos Aires. 1993.
- López, M. (1984). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Guatemala. Editorial Universitaria.
- Murgas Torrazza, R. (2002). *30 años de vigencia del Código de Trabajo de 1972*. Editorial Sibauste, S. A.

Ovalle F., José (2010). *Teoría General del Proceso*. Ciudad de México. Editorial Oxford.

Ortiz O., R. (2004). *Teoría General del Proceso*. Venezuela: Editorial Frónesis.

Parra Quijano, J. (1992) *Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Colombia Editorial Temis S.A.

Plá Rodríguez, A. (1978)). *Los Principios Generales del Derecho del Trabajo*. 2da.ed. Buenos Aires, Depalma.

Rocco, U. (1969). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Temis-Depalma.

Ortiz, R. (2004). *Teoría General del Proceso*. 2da edición. Editorial Fronesis, SA. Caracas, Venezuela.

Torres De León, Vasco. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Colección Papeles Laborales N°6. Primera Edición 2003.

Vargas Velarde, O. *Derecho Panameño de Trabajo*. Editorial Sibauste, S. A.

Vargas Velarde, V. (2002). *30 años de vigencia del Código de Trabajo de 1972*. Editorial Sibauste, S. A.

Leyes, Decretos y Resoluciones

Fábrega J. (2005) *Constitución Política de la República de Panamá*. Panamá. Editorial Álvarez.

Moreno Pujol, J..(2006). *Código de Trabajo de la República de Panamá*. 10º edición- Panamá. Editorial Mizrachi & Pujol, S.A.

Moreno Pujol, J. (2009) *Código Judicial Actualizado*. Panamá. Editorial Mizrachi & Pujol, S.A.

Ley 67 de 1947. Que crea la Jurisdicción Especial de Trabajo.

Ley 7 de 1975. Por la cual se crean las Juntas de Conciliación y Decisión.

Ley 53 de 1975. Por la cual se establece la competencia del Ministerio de Trabajo para conocer de reclamaciones laborales.

Decreto 1 de 1993. Que reglamenta la Ley 7 de 1975.

Ley 59 de 5 de 2001. Que adiciona el título XVII, sobre Jurisdicción Laboral, al Libro Primero del Código Judicial y dicta otras disposiciones.

Ley 51 de 27 de diciembre de 2005. Que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.

Resolución No.DM 233-2012 de 4 de octubre de 2012, que crea la Dirección Regional de Proyecto Minera Panamá.

Reglamento de 22 de agosto de 2008. Que regula el procedimiento para la tramitación de expedientes del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial

Diccionarios.

Abeledo-Perrot. (1989) *Diccionario Manual Jurídico*. Argentina. Segunda Edición.

Guillermo, C. (1993) *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 11º Edición.

Guillien, R. y Vincent, J. (2001). *Diccionario Jurídico*. Colombia: Editorial Temis.

Sánchez, L.(2004). *Metodología de la Investigación*. Panamá: Imprenta Articsa,

ANEXOS

Entrada No.021-08

*Conflicto de competencia planteado por el Juzgado de Trabajo de la Cuarta Sección en el proceso laboral que **DEMETRIO GONZÁLEZ** le sigue a **DIÓGENES AROSEMENA Y LILIA DE AROSEMENA**.*

Magistrada Sustanciadora: Margarita Ibets Centella G.



***REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial***

Santiago, primero (1º) de febrero de dos mil ocho (2008).

VISTOS:

Proveniente del Juzgado de Trabajo de la Cuarta Sección ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral descrito en la parte superior de esta resolución judicial, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre esa autoridad judicial de trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No. 8.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, la Junta de Conciliación y Decisión declina al Juzgado de Trabajo el conocimiento de las prestaciones laborales tales como: vacaciones, décimo tercer mes y salarios adeudados, porque las cuantía de éstas supera la suma de B/.1,500.00.

El Juzgado de Trabajo, a quien le fue adjudicado el proceso, decide rehusar su conocimiento, porque si bien el monto de las prestaciones laborales cuyo conocimiento se declina es superior a la cantidad de B/.1,500.00, se trata de una demanda promovida por un trabajador doméstico, cuyo reclamo es de competencia privativa de las Juntas de Conciliación y Decisión por la materia.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que el proceso laboral objeto del conflicto de competencia corresponde a la Junta de Conciliación y Decisión No. 8 en virtud que de acuerdo a las constancias procesales se trata de un proceso incoado por un trabajador doméstico, cuyas reclamaciones son de competencia privativa de estas autoridades de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3 del artículo 1 de la Ley 7 de 1975 por medio de la cual se crean dentro de la jurisdicción especial de trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión.

De acuerdo a este numeral estas autoridades de trabajo conocerán de las “Demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.” Es decir, que la competencia viene dada por la calidad de parte, esto es, que tratándose de un trabajador doméstico las Juntas tienen competencia para conocer de todo reclamo promovido por estos trabajadores.

Siendo así, también le correspondía conocer las prestaciones laborales cuyo

conocimiento fue declinado al Juzgado de Trabajo de la Cuarta Sección.

FALLO

*En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DIRIME EL CONFLICTO DE COMPETENCIA** planteado y **ADSCRIBE** el conocimiento de las prestaciones laborales: vacaciones, décimo tercer mes y salarios adeudados, promovido por **DEMETRIO GONZÁLEZ** en contra de **DIÓGENES AROSEMENA Y LILIA DE AROSEMENA** a la Junta de Conciliación y Decisión No. 8.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado de Trabajo de la Cuarta Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: *Artículos 633, 634 y 635 del Código de Trabajo. Artículo 1, numeral 3 de la Ley 7 de 1975.*

NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE,

MARGARITA IBETS CENTELLA G.

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

LARISSA RODRÍGUEZ P.

PATRICIA GONZÁLEZ PEDRESCHI
Secretaria Judicial

ENTRADA N° 097-11

*Conflicto de Competencia planteado dentro de proceso laboral **DIMAS SANJUR RODRIGUEZ VS SISTEMA DE CONDUCTORES DE TAXIS INDEPENDIENTES DE VERAGUAS, S.A. (SICOTIVE).***

Magistrada Sustanciadora: Gisela López de López



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo del
Segundo Distrito Judicial

Santiago, trece (13) de abril de dos mil once (2011)

VISTOS:

*Se recibe en este Tribunal Superior de Trabajo el proceso que **DIMAS SANJUR RODRÍGUEZ** le sigue al **SISTEMA DE CONDUCTORES DE TAXIS INDEPENDIENTES DE VERAGUAS S.A. (SICOTIVE)** para que se determine a cuál de las autoridades laborales le corresponde el conocimiento.*

La demanda se presentó inicialmente ante el Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección, provincia de Veraguas, en la que el demandante alega que fue despedido injustificadamente del cargo de operador de radio en el que devengaba B/.376.48, que la empresa le reconoció parte de los derechos que derivaron del despido, pero el cálculo se realizó en base a B/.280.00 que era el salario antes del aumento decretado por las autoridades, que el Ministerio de Trabajo reconoció en Resolución N° 15 del 29 de diciembre de 2010 que el salario a que tenía derecho el trabajador es de B/.376.48 a partir

del 1 de enero de 2010 en cumplimiento del Decreto Ejecutivo N° 263 de 21 de diciembre de 2009, por lo que reclama el pago de la diferencia correspondiente en concepto de vacaciones, décimo, prima de antigüedad e indemnización, por la suma total de B/.1,105.50.

Pero además reclama el pago de horas extras laboradas con el recargo del 75% por ser exceso de la jornada nocturna, en cuyo concepto reclama la suma de B/.7,811.52.

El Juzgado Seccional de Trabajo emite el Auto N°.10 fechado 2 de enero de 2011 en el que declina ante la Junta de Conciliación y Decisión el reclamo de diferencia salarial en la Indemnización y ordena corregir la demanda para que se excluya de la misma el reclamo de dicha diferencia salarial, considerando que el reclamo que se refiere a indemnización por despido injustificado es de competencia exclusiva de las Juntas de Conciliación de conformidad con la Ley 7 de 1975.

La Junta de Conciliación al recibir la declinatoria de la demanda por diferencia salarial de la indemnización considera que no es de su competencia ya que las diferencias salariales son conocidas por el Ministerio de Trabajo, además de que la demanda por este despido ya fue resuelta en proceso anterior por lo que remite a este Tribunal el proceso a fin de dirimir el Conflicto de Competencia.

Del contenido del auto dictado por la Junta se entiende que se rehúsa la competencia considerando que la misma le corresponde al Ministerio de Trabajo y remite

lo actuado ante este Tribunal para que dirima el conflicto.

Este Tribunal Superior de Trabajo coincide con los criterios planteados por la Junta en el sentido de que la competencia de este proceso, le corresponde al Ministerio de Trabajo por disposición de la Ley 53 de 1975, puesto que se reclama diferencia salarial que surge del reconocimiento del salario mínimo en cuyo caso es necesario determinar primero el salario mínimo legal, materia asignada privativamente a dicho Ministerio.

FALLO

*Por las razones expuestas, **el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DISPONE** que la competencia en el presente proceso **DIMAS SANJUR RODRÍGUEZ** en contra de **SISTEMA DE CONDUCTORES DE TAXIS INDEPENDIENTES DE VERAGUAS S. A. (SICOTIVE)** le corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; remítase copia de esta resolución judicial a la Junta de Conciliación y Decisión N°. 19 y al Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección.*

Sin costas

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 155, 634 del Código de Trabajo, Ley 7 de 1975, Ley 53 de 1975.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE,

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

RAFAEL MURGAS TORRAZZA MARGARITA I. CENTELLA G.

LARISSA RODRÍGUEZ PÉREZ
Secretaria Judicial

Entrada No.140-2011

Conflicto de competencia planteado por el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección en el

*proceso laboral que **ELIDA MARITZA LÓPEZ PIMENTEL** actuando en nombre y representación de **TORIBIO PARDO** (q.e.p.d.) le sigue a **ELÍAS PATIÑO**.*

Magistrada Sustanciadora: Selma Herrera Kivers



***REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial***

Santiago, siete (7) de junio de dos mil once (2011)

VISTOS:

Proveniente del Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral descrito en la parte superior de esta resolución judicial, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre esa autoridad judicial de trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, la Junta de Conciliación y Decisión declina al Juzgado de Trabajo el conocimiento de este proceso que busca que el empleador pague las prestaciones adeudadas al trabajador fallecido que ascienden a

B/.202.48.

El proceso fue promovido ante las Juntas de Conciliación y Decisión quienes tienen la competencia para conocer de cualesquiera prestaciones laborales hasta una cuantía de B/.1,500.00.

Sin embargo, la Junta declina el conocimiento del proceso ante el Juzgado de Trabajo porque considera que la causa de pedir es el reconocimiento de prestaciones laborales de un trabajador que ha fallecido, proceso, que según la Junta, es de competencia de los Juzgados de Trabajo.

El Juzgado de Trabajo, a quien le fue adjudicado el proceso, decide rehusar su conocimiento, porque se trata de un proceso común por reclamo de prestaciones laborales inferiores a B/.1,500.00, siendo el mismo de competencia de las Juntas de Conciliación y Decisión.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que estamos en presencia de un conflicto de competencia de un proceso que para la Junta es de sucesión laboral y para el Juzgado de Trabajo un proceso común. La determinación de la naturaleza del proceso establecerá la competencia.

El proceso de sucesión laboral se recoge en el artículo 155 del Código de Trabajo y es de naturaleza no contenciosa. A través del mismo se pretende que los derechos

laborales que corresponden a un trabajador fallecido sean entregados a sus beneficiarios. Es un proceso no contencioso que se origina cuando el empleador remite al Juzgado de Trabajo las prestaciones derivadas del contrato de trabajo a que tuviere derecho el trabajador fallecido.

Este artículo (155), también alude a que estos derechos le podrán ser exigidos al empleador por los beneficiarios del causante cuando incumpla con este deber legal. En ambos casos, la competencia la tiene el Juzgado de Trabajo. La norma legal citada sobre el punto establece:

“En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato de trabajo a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigido, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente...” (El énfasis es del Tribunal).

Como se aprecia del contenido de la disposición legal, el proceso de sucesión laboral puede originarse de dos maneras; la primera de ellas cuando el empleador remite al Juzgado de Trabajo el monto de las prestaciones laborales adeudadas al trabajador y la segunda cuando le sean exigidos por el interesado.

No obstante, es posible que el interesado o los interesados escojan la vía del proceso no contencioso o de conocimiento para el reclamo de las prestaciones laborales

adeudadas al trabajador fallecido, siguiendo el contenido del artículo 156 del Código de Trabajo.

Es decir, que en lugar de solicitar al Juez de Trabajo que exija al empleador la consignación de los derechos laborales del causante con fundamento en lo señalado en el artículo 155 del Código de Trabajo, decidan promover de forma directa el proceso de conocimiento reclamando el pago de las prestaciones laborales, en cuyo caso, la competencia se determinaría por la cuantía.

En la situación que se examina, para la Junta de Conciliación y Decisión la petición realizada por la beneficiaria del trabajador es la que contempla el artículo 155 del Código de Trabajo, de tal manera que está solicitando que a través del proceso de sucesión laboral se le exija al empleador que remita los derechos laborales adeudados a su difunto esposo por lo que la competencia la tiene el Juzgado de Trabajo. Para éste último, se trata de una petición amparada en el artículo 156, que faculta a los beneficiarios del trabajador fallecido a reclamar por la vía del proceso común el pago de los derechos laborales adeudados, que sería de competencia de la Junta por razón de la cuantía.

Del examen a la petición presentada por la esposa del trabajador fallecido, parece advertirse que lo que la beneficiaria pretende es que se condene al demandado a pagar la cantidad de B/.202.48, más costas, gastos e intereses del proceso por incumplimiento del pago de las prestaciones laborales derivadas de la relación de trabajo, reclamo que debe

tramitarse por las reglas del proceso común.

No se observa que lo se busque con este proceso sea que el Juzgador solicite al empleador la consignación de estos derechos laborales a través del proceso de sucesión laboral, que es una opción viable para obtener también el pago de lo adeudado, pero de forma no contenciosa.

*Siendo así, estamos en presencia de un proceso de conocimiento donde la causa de pedir es el reconocimiento de los derechos laborales derivados del contrato de trabajo del trabajador **TORIBIO PARDO (Q.E.P.D.)**, y la competencia del mismo se determina por su cuantía, siendo que por el monto de lo demandado B/.202.48, la demanda corresponde a la Junta de Conciliación y Decisión, de acuerdo con lo señalado en el numeral 2 del artículo 1 de la Ley 7 de 1975.*

FALLO

*En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DIRIME EL CONFLICTO DE COMPETENCIA** planteado y **ADSCRIBE** el conocimiento del proceso a la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 155, 156, 633, 634 y 635 del Código de Trabajo. Artículo 1, numeral 2 de la Ley 7 de 1975.

NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE,

SELMA HERRERA KIVERS

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

LARISSA RODRÍGUEZ P.

Secretaria Judicial

Entrada No.008-2013

*Conflicto de competencia planteado por el Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección en el proceso laboral propuesto por **Bienvenido González Castillo contra Alcibiades Cedeño.***

Magistrada Sustanciadora: Selma Herrera Kivers



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial

Santiago, veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013).

VISTOS:

*Proveniente del Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección ingresó a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral propuesto por **Bienvenido González Castillo contra Alcibiades Cedeño** a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado con el Juzgado Tercero de Trabajo de la Tercera Sección.*

El conflicto de competencia se circunscribe al conocimiento del proceso laboral donde se reclaman vacaciones vencidas, décimo tercer mes vencidos y prima de antigüedad.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, el Juzgado Tercero de Trabajo de la Tercera Sección declinó el conocimiento del proceso al Juzgado de Trabajo de la Tercera Sección en turno con sede en David, señalando que en atención a los hechos primero y segundo de la demanda, el lugar de trabajo se desarrolló principalmente en los Distritos de Bugaba y David y el lugar donde reside el demandante es Bijagual, Corregimiento de Santa Marta, Distrito de Bugaba.

Citó el artículo 460 J del Código Judicial que indica que los Juzgados Primero y Segundo con sede en David tienen jurisdicción en los Distritos de David, Dolega, Boquete, Remedios, Gualaca, San Félix, San Lorenzo, Tolé, Bugaba y Boquerón y el Tercero con sede en Puerto Armuelles, en los Distritos de Barú, Renacimiento y Alanje.

El proceso fue repartido al Juzgado de Primero Trabajo de la Tercera Sección, el cual planteó el conflicto de competencia que dio lugar a la remisión del expediente a esta Superioridad.

Sostiene que la Ley 59 de 5 de Diciembre de 2001 no contempla reglas de competencia en razón del territorio como lo previa la derogada Ley 67 de 1947. Hace referencia a la opinión de la doctrina que otorga al demandante la elección entre demandar en el domicilio del demandado o en el lugar de ejecución del contrato. Además, expresa que resulta aplicable el artículo 12 del Decreto Ejecutivo No. 1 de 20 de enero de 1993. Este Decreto regula las actuaciones y procesos de conocimiento de la Junta y en su artículo 12 establece las acciones derivadas del contrato de trabajo para las cuales son

competentes, entre éstas: las del lugar de ejecución del trabajo y las del domicilio del demandado cuando así lo determine el demandante.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que el presente caso es de conocimiento del Juzgado Tercero de Trabajo de la Tercera Sección. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 534 del Código de Trabajo, cualquier vacío se llenará con las normas que regulan casos análogos y a falta de éstos con principios generales del derecho procesal de trabajo.

Para declinar el presente proceso se invocó el artículo 460 J del Código Judicial, pero en él se delimita la jurisdicción de los Juzgados Seccionales de Trabajo sin establecer dónde puede interponerse el proceso frente al hecho de que, por ejemplo, el lugar de ejecución del contrato y el domicilio del demandado pueden ser distintos.

Una norma que sí regula este punto es el artículo 12 del Decreto Ejecutivo No. 1 de 20 de enero de 1993 que reglamenta la Ley 7 de 1975. Dice:

“Las Juntas además, son competentes para conocer las siguientes acciones derivadas del contrato de trabajo:

- 1. El del lugar de la ejecución del trabajo.*
- 2. Las del domicilio del demandado cuando así lo determine el demandante.*
- 3. Acciones nacidas de contratos celebrados en Panamá cono trabajadores panameños para la prestación del servicio fuera del territorio nacional.*
- 4. Los contratos celebrados en su jurisdicción.”*

*En la situación que se examina, las labores se desarrollaron en un lugar diferente al del domicilio del señor **Alcibiades Cedeño**, parte demandada, y el actor podía elegir el sitio para la tramitación de su proceso. Al respecto, la elección consistió en la*

presentación de la demanda en el domicilio del demandado siendo competente el Juzgado de Trabajo de la Tercera Sección.

FALLO

*En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DIRIME el conflicto de competencia y ADSCRIBE el conocimiento del proceso interpuesto por **Bienvenido González Castillo** contra **Alcibiades Cedeño**, al Juzgado Tercero de Trabajo de la Tercera Sección.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: *Artículos 633 y 634 del Código de Trabajo. Artículo 12 del Decreto Ejecutivo No. 1 de 20 de enero de 1993.*

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

SELMA HERRERA KIVERS

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

LARISSA RODRÍGUEZ P.

CECILIA A. de CARRASQUILLA
Secretaria Judicial

Entrada No.092-2016

*Conflicto de competencia planteado por el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección en el proceso laboral que **CARLOS IVÁN HUERTAS** le sigue a **AMF CAPITAL,S.A.**, y*

SCOTT CARTER ANDREWS.

Magistrada Sustanciadora: Margarita Ibets Centella G.



***Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial***

Santiago, nueve (09) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

VISTOS:

Proveniente del Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral descrito en la parte superior de esta resolución judicial, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre esa autoridad judicial de trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, la Junta de Conciliación y Decisión declina al Juzgado de Trabajo el conocimiento de este proceso porque se reclaman en concepto de vacaciones proporcionales, décimo tercer mes proporcional, 6%, salario pendiente de ocho meses y una semana, todo lo cual asciende a B/. 5,459.49.

Según la Junta, sólo es competente para conocer de procesos por cualesquiera prestaciones e indemnización hasta la cantidad de B/. 1,500.00.

El Juzgado de Trabajo, a quien le fue adjudicado el proceso, decide rehusar su conocimiento porque se trata de un proceso por despido injustificado y el pago de prestaciones laborales derivadas de la terminación de la relación de trabajo. Que dado que se trata de un reclamo por despido su conocimiento es de competencia privativa de las Juntas de Conciliación y Decisión. Agrega, que el resto de lo demandado no asciende a B/.1,500.00, razón por la cual, también este reclamo les pertenece.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que estamos en presencia de un proceso por despido injustificado, pues el trabajador alega que la relación de trabajo concluyó de esta forma antes de finalizar el contrato por tiempo definido suscrito entre ambas partes cuya fecha de vencimiento era el día 30 de agosto de 2016.

Se aprecia en el hecho cuarto de la demanda, que se solicita el pago de 8 meses y 1 semanas de salarios pendientes hasta el día 30 de agosto de 2016, lo que significa que se pide el pago de la indemnización prevista para los contratos por tiempo definido consagrada en el artículo 227 del Código de Trabajo, que es igual a los salarios que debía percibir el trabajador durante el tiempo restante del contrato.

Sobre los demás rubros demandados, se observa que se trata de prestaciones

laborales cuya suma no supera la cantidad de B/1,500.00, por lo que su conocimiento es de competencia de las Juntas, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 1 de la Ley 7 de 1975.

Así las cosas, la competencia de este proceso debe atribuirse a la Junta de Conciliación y Decisión No.12.

FALLO

*En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DIRIME EL CONFLICTO DE COMPETENCIA** planteado y **ADSCRIBE** el conocimiento del proceso a la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: *Artículos 227, 633, 634 y 635 del Código de Trabajo. Artículo 1, numerales 1 y 2 de la Ley 7 de 1975.*

NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE,

MARGARITA IBETS CENTELLA G.

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

LARISSA RODRÍGUEZ P.
Secretaria Judicial

Entrada No.289-2016

*Conflicto de competencia planteado por el Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección en el proceso laboral que **MARÍA FLORIBERTA PERALTA CHAVEZ** le sigue a **CAMARONERA MARIATO, S.A.**, y **LAGO SIRINO, S.A.***

Magistrada Sustanciadora: Margarita Ibets Centella G.

Tribunal Superior de Trabajo



del Segundo Distrito Judicial

Santiago, veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016).

VISTOS:

Proveniente del Juzgado de Trabajo de la Séptima Sección ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral descrito en la parte superior de esta resolución judicial, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre esa autoridad judicial de trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No. 19.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, la Junta de Conciliación y Decisión declina al Juzgado de Trabajo el conocimiento de las

prestaciones laborales consistentes en vacaciones (vencidas y proporcionales), décimo tercer mes (vencido y proporcional) y prima de antigüedad, todo lo cual asciende a B/.1,760.00, cantidad ésta que escapa de su competencia de conformidad con lo señalado en el numeral 2 del artículo 1 de la Ley 7 de 1975 y asume el conocimiento de los rubros

que derivan del despido injustificado (indemnización y preaviso).

El Juzgado de Trabajo, admite la demanda que le fue enviada por la Junta al considerar que las prestaciones laborales declinadas son de su competencia, pues la cuantía de ellas supera la cantidad de B/. 1,500.00 y ordena su corrección para que se excluya de ella todo lo relacionado con el despido injustificado.

Posteriormente, la parte demandante corrige la demanda en los términos indicados por el Juzgado de Trabajo y al hacerlo disminuye la cuantía de las prestaciones laborales reclamadas en la suma de B/. 1,424.00.

Frente a este escenario jurídico, la Jueza de Trabajo resuelve plantear un conflicto de competencia en la medida que ya no es competente para conocer del proceso que inicialmente le fue adjudicado, pues la cuantía mínima de su competencia es de más de B/.1,500.00.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que no se está ante un conflicto de competencia toda vez que cuando la Junta de Conciliación y Decisión declinó al Juzgado de Trabajo las prestaciones laborales, las mismas eran de competencia de éste último porque su cuantía superaba la cifra de B/.1,500.00.

Se observa que el Juzgado de Trabajo resolvió avocar el conocimiento del proceso y lo expresó así mediante resolución judicial de fecha 19 de septiembre de 2016. (f. 14 y

15). Es decir, que asumió el conocimiento del proceso. De consiguiente, no es posible plantear ahora un conflicto de competencia porque la trabajadora, quien es la dueña de la pretensión y del objeto del proceso, decidió disminuir la cuantía de los rubros demandados.

Estamos en presencia de una situación distinta y lo procedente era declinar la demanda a la Junta de Conciliación y Decisión, porque el Juzgado de Trabajo perdió competencia luego de la corrección de la misma.

Así las cosas, se debe declarar la nulidad de lo actuado por el Juzgado de Trabajo porque contradice las reglas del debido proceso.

FALLO

En mérito de lo expuesto, **el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DECLARA LA NULIDAD DE LO ACTUADO** a partir de a foja 19 y **ORDENA** al Juzgado de Trabajo continuar con los trámites correspondientes.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 633, 634 y 635 del Código de Trabajo. Artículo 1, numeral 2 de la Ley 7 de 1975.

NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE,

MARGARITA IBETS CENTELLA G.

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

LARISSA RODRÍGUEZ PÉREZ

PATRICIA GONZÁLEZ PEDRESCHI
Secretaria Judicial

Entrada No.092-2016

*Conflicto de competencia planteado por el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección en el proceso laboral que **CARLOS IVÁN HUERTAS** le sigue a **AMF CAPITAL,S.A.**, y **SCOTT CARTER ANDREWS**.*

Magistrada Sustanciadora: Margarita Ibets Centella G.



***Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial***

Santiago, nueve (09) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

VISTOS:

Proveniente del Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral descrito en la parte superior de esta resolución judicial, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre esa autoridad judicial de trabajo y la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.

EL CASO EN EXAMEN

De acuerdo a las constancias procesales, la Junta de Conciliación y Decisión declina al Juzgado de Trabajo el conocimiento de este proceso porque se reclaman en concepto de vacaciones proporcionales, décimo tercer mes proporcional, 6%, salario pendiente de ocho meses y una semana, todo lo cual asciende a B/. 5,459.49.

Según la Junta, sólo es competente para conocer de procesos por cualesquiera prestaciones e indemnización hasta la cantidad de B/. 1,500.00.

El Juzgado de Trabajo, a quien le fue adjudicado el proceso, decide rehusar su conocimiento porque se trata de un proceso por despido injustificado y el pago de prestaciones laborales derivadas de la terminación de la relación de trabajo. Que dado que se trata de un reclamo por despido su conocimiento es de competencia privativa de las Juntas de Conciliación y Decisión. Agrega, que el resto de lo demandado no asciende a B/.1,500.00, razón por la cual, también este reclamo les pertenece.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad observa que estamos en presencia de un proceso por despido injustificado, pues el trabajador alega que la relación de trabajo concluyó de esta forma antes de finalizar el contrato por tiempo definido suscrito entre ambas partes cuya fecha de vencimiento era el día 30 de agosto de 2016.

Se aprecia en el hecho cuarto de la demanda, que se solicita el pago de 8 meses y 1 semanas de salarios pendientes hasta el día 30 de agosto de 2016, lo que significa que se pide el pago de la indemnización prevista para los contratos por tiempo definido consagrada en el artículo 227 del Código de Trabajo, que es igual a los salarios que debía percibir el trabajador durante el tiempo restante del contrato.

Sobre los demás rubros demandados, se observa que se trata de prestaciones laborales cuya suma no supera la cantidad de B/1,500.00, por lo que su conocimiento es de competencia de las Juntas, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 1 de la Ley 7 de 1975.

Así las cosas, la competencia de este proceso debe atribuirse a la Junta de Conciliación y Decisión No.12.

FALLO

*En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DIRIME EL CONFLICTO DE COMPETENCIA** planteado y **ADSCRIBE** el conocimiento del proceso a la Junta de Conciliación y Decisión No. 12.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: *Artículos 227, 633, 634 y 635 del Código de Trabajo. Artículo 1, numerales 1 y 2 de la Ley 7 de 1975.*

NOTIFIQUESE Y DEVUÉLVASE,

MARGARITA IBETS CENTELLA G.

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

LARISSA RODRÍGUEZ P.
Secretaria Judicial

ENTRADA N° 063-10

*Conflicto de Competencia planteado dentro del proceso laboral seguido por **FELIPA MITRE PRADO** actuando en representación de **LUIS ALBERTO ODA MITRE (Q.E.P.D.)** contra **CEFERINO SAENZ SAMANIEGO***

Magistrada Sustanciadora: Gisela López de López



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
*Tribunal Superior de Trabajo
 del Segundo Distrito Judicial*

Santiago, veintiséis (26) de marzo de dos mil diez (2010)

VISTOS:

*El proceso seguido por **FELIPA MITRE PRADO** actuando en representación de **LUIS ALBERTO ODA MITRE (q.e.p.d.)** en contra de **CEFERINO SAENZ SAMANIEGO** ingresa a este Tribunal Superior de Trabajo por razón de Conflicto de Competencia suscitado entre la Junta de Conciliación y Decisión N° 12 y el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.*

*Al respecto se observa que la demanda la presenta la señora **FELIPA MITRE**, ante el Juzgado de Trabajo, en calidad de sobreviviente del difunto **Luis Alberto Oda**, solicitándose el pago de la suma de B/.1,264.42, en concepto de vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad, que se dice le correspondían al mismo.*

El Juez de Trabajo emite el Auto N° 2 del 5 de enero de 2010 en el que declina el conocimiento de la causa ante la Junta de Conciliación y Decisión al considerar que se trata de un proceso contencioso común con cuantía inferior de la que le corresponde pues se hace un reclamo que es distinto de los procesos sucesorios no contenciosos contemplados en el artículo 155 del Código de Trabajo que si son de competencia de los Jueces de Trabajo.

Pero los miembros de la Junta de Conciliación y Decisión tienen distinto criterio considerando que la mencionada disposición es clara al determinar que la competencia de los procesos que impliquen reclamo de prestaciones de trabajadores fallecidos es de los Jueces de Trabajo, por lo que deciden remitirnos el proceso en grado de consulta.

En primer lugar queremos aclarar que la situación planteada constituye un Conflicto de Competencia el cual tiene su trámite propio y es distinto de lo que constituye la Consulta, la cual sólo se da en los casos en que la Sentencia niegue todas las pretensiones del trabajador y no se presente apelación, de manera que la calificación que procede a esta actuación es Conflicto de Competencia y no Consulta.

En cuanto a la Competencia que se discute, compartimos el planteamiento del Juez de Trabajo, pues, ciertamente, que no se trata de un proceso sucesorio propiamente tal, en los que las actuaciones se dirigen a la adjudicación de las prestaciones del trabajador fallecido que se encuentren previamente reconocidas por el empleador; situación que difiere de la presente demanda en la que un tercero interesado solicita que se reconozcan

los derechos, aún no reconocidos, del trabajador fallecido, lo cual produce el contradictorio, como sucede en cualquier tipo de demanda que se da por el reconocimiento de un derecho, en los que las partes deben probar sus argumentos.

En estas circunstancias, el conocimiento de la presente causa le corresponde a la Junta de Conciliación y Decisión N° 12 por razón de la materia y de la cuantía, ya que es inferior de B/.1,500.00, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 7 de 1975.

*Por las razones expuestas, el **Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DISPONE** que el conocimiento de la presente causa seguida por **FELIPA MITRE PRADO** en representación de **LUIS ALBERTO ODA MITRE (q.e.p.d.)** en contra de **CEFERINO SAENZ SAMANIEGO** le corresponde a la Junta de Conciliación y Decisión N°12.*

***FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículo 155 del Código de Trabajo, Ley 7 de 1975.*

NOTIFÍQUESE Y DEVUELVA,

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

MARGARITA I. CENTELLA G.

LARISSA RODRÍGUEZ PÉREZ
Secretaria Judicial

Entrada N°.025-2012

Conflicto de competencia dentro del proceso laboral *NANCY ELENA ANDRIÓN VS INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CON CULTURA EMPRESARIAL BILINGÜE, Y.L.U.V.A., S.A. y PRO CULTURA EMPRESARIAL, S.A.*

Magistrado Sustanciador: Rafael Murgas Torrazza



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial**

Santiago, catorce (14) de febrero de dos mil doce (2012).

VISTOS:

*Ha ingresado a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el proceso laboral que **NANCY ELENA ANDRIÓN** le sigue a **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CON CULTURA EMPRESARIAL BILINGÜE, Y.L.U.V.A., S.A. y PRO CULTURA EMPRESARIAL, S.A.**, a fin que esta Superioridad dirima el conflicto de competencia suscitado entre el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección y el Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.*

*De acuerdo a las constancias procesales, ante el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección se presentó demanda donde se solicita una condena en concepto de derechos adquiridos en contra de **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CON CULTURA EMPRESARIAL BILINGÜE, Y.L.U.V.A., S.A. y PRO CULTURA EMPRESARIAL, S.A.** En dicha demanda se afirma en el hecho primero que la*

demandante inició labores el 1 de enero del 2009 en la Región Educativa de Los Santos. Este hecho lleva al Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección, a considerar que la competencia para conocer la demanda le corresponde al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección, tal como lo señala la Ley 59 de 5 de diciembre del 2001 y en consecuencia hace la declinatoria de competencia correspondiente.

El Juez de Trabajo de la Sexta Sección rehúsa avocar el conocimiento del proceso y como quiera que los juzgados en conflicto no tienen un superior común, envía el expediente a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia; Sala que remite a esta Superioridad el expediente para dirimir el conflicto de competencia.

El Juez Sexto de Trabajo destaca que si bien el centro de trabajo está en los Santos, en las generales de la demandada que se describen en el poder que corre a fojas 11, el domicilio de ésta está en calle 44, 45, 46 Valle de Cerro Viento, casa 2683. La demanda se presentó en el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección.

Dice el Juez Sexto de Trabajo que la Ley 59 del 2001 no contempló reglas sobre la competencia territorial y que tal vacío debe llenarse aplicando los principios generales del derecho (artículo 534 del Código de Trabajo), y que en ese sentido la doctrina y el derecho comparado se orientan en otorgar al demandante la elección entre demandar en el domicilio del demandado o en el lugar de la ejecución del contrato. Para apoyarse cita fallo de 29 de diciembre del 2006 dictado por esta Colegiatura Superior y cita a reputados autores como Fábrega y Rafael Alburquerque, para concluir que la orientación es la libre elección del foro por el trabajador, contrario a un foro forzado.

CONSIDERACIONES

Para resolver esta Colegiatura Superior concluye que la competencia debe atribuirse al Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección. En ese sentido se reiteran los conceptos que se expusieron en el fallo de 29 de diciembre del 2006:

“En efecto la Ley 59 del 2001 derogó la norma (artículo 382) que fijaba la competencia por razón territorial, pero no incluyó una que la sustituyera; vacío legal que se ha estado llenando con la aplicación de la norma derogada. El caso en las Juntas de Conciliación y Decisión se resuelve con la aplicación del Decreto Ejecutivo N°.1 del 20 de enero de 1993 que fija reglas territoriales de competencia, pero no es viable extender su aplicación a procesos distintos de los atribuidos a las Juntas. Se ha dicho que conforme el artículo 534 del Código de Trabajo el vacío debe “llenarse aplicando los principios generales del derecho procesal del trabajo, que como nos dice el Doctor Rolando Murgas Torrazza(sic), se colmaría ‘mediante la aplicación de criterios doctrinales. En este último sentido, en general la doctrina y el Derecho comparado se orientan a otorgar al demandante la elección entre demandar en el domicilio del demandado o en el del lugar de ejecución del contrato...’ (Murgas Torrazza, Rolando. “La Jurisdicción del Trabajo en Panamá”, en 30 años de vigencia del Código de Trabajo, Edición conmemorativa, Academia Panameña de Derecho de Trabajo, Panamá 2002, pág.210)”.

De suerte que se reitera el criterio de la libre elección del foro por el trabajador reiterado por la doctrina y jurisprudencia.

FALLO

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,
DIRIME EL CONFLICTO DE COMPETENCIA y ADSCRIBE *el conocimiento del presente proceso al Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección.*

Remítase copia de esta resolución judicial al Juzgado de Trabajo de la Sexta Sección.

FUNDAMENTO DE DERECHO: *Artículos 534, 633, 634, 992 y demás concordantes del Código de Trabajo. Ley 59 de 2001.*

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE,

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

SELMA HERRERA KIVERS

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

LARISSA RODRÍGUEZ P.
Secretaria Judicial